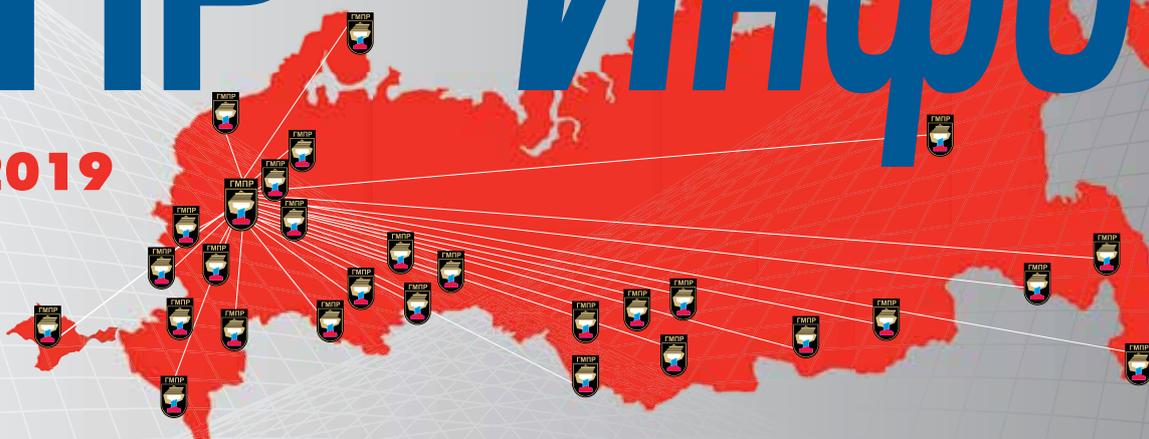


# ГМПР - Инфо

№07 | 211 | 2019

12+



Информационный бюллетень  
Центрального Совета  
Горно-металлургического  
профсоюза России



### **В ЦС ГМПР**

- 1 Рецепт успеха
- 3 Творят добро

### **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

- 5 Соцпакет потяжелел
- 7 Новая стратегия Яковлевского ГОКа
- 9 Дела внутренние
- 10 Зарплату проиндексировали
- 11 Документ согласия
- 12 С общих вопросов – на социалку
- 13 Познакомились... будем сотрудничать
- 14 Конкурентное преимущество АО «Уралэлектромедь»

### **В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

- 17 Второе дыхание шахты
- 18 С новой первичкой!
- 19 Где узнать о профсоюзе?
- 21 Вижу цель – не вижу препятствий
- 22 Однажды в профкоме
- 23 Решили сотрудничать
- 24 Командная работа
- 25 Мотивация для профгрупоргов

### **НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ**

- 26 Мера ответственности – жизнь
- 28 Эффективное производство – безопасно

### **МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ**

- 30 Чтобы светились глаза
- 32 «Территория ГМПР» – дружба, общение, доверие

### **ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ**

- 34 Уравнение со всеми известными
- 35 Профсоюзные юристы отвечают
- 36 За бюрократов не в ответе

### **ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ**

- 37 Семейное дело
- 39 Идти вперед
- 40 Опасность нельзя «выключить»
- 42 Призвание Алексея Тамбовцева

### **ЗА ПРОХОДНОЙ**

- 43 От Крыма до Каповой пещеры
- 45 Игра – дело серьезное
- 48 Устроили «айское сплочение»
- 49 Еще одна высота металлургов

Издание подготовлено  
информационно-издательским  
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ  
Л. В. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ  
Т. А. Зорнина

РЕДАКТОР  
Я. В. Иванова

ВЕРСТКА  
Н. М. Шалимова

Горно-металлургический профсоюз России  
Большая Дмитровка ул., 5/6, Москва, 127994, ГСП-4  
e-mail: info@gmpr.ru  
http://www.gmpr.ru  
8 (495) 692-13-62; 692-15-73

На обложке: В окрестностях Кыштыма.  
Фото Владимира Широкова.

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!  
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



[www.facebook.com/CSGMPR](http://www.facebook.com/CSGMPR)



<http://vk.com/public121576699>



[www.youtube.com/TheGMPR](http://www.youtube.com/TheGMPR)



[www.instagram.com/gmprossii](http://www.instagram.com/gmprossii)

Издание зарегистрировано в Федеральной  
службе по надзору в сфере связи и массовых  
коммуникаций.

Свидетельство о регистрации средства массовой  
информации ПИ ФС77-34837 от 29 декабря 2008 г.

ИЗДАНИЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ БЕСПЛАТНО

Электронная версия «ГМПР-Инфо» размещена  
на сайте ГМПР в разделе «Наши издания».

Подписано в печать 03.09.2019.  
Формат 60x90/8. Печать офсетная.  
Тираж 3000 экз. Заказ 19-339.  
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».  
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;  
тел. 8 (495) 917-80-37  
e-mail: sea.more@mail.ru

# РЕЦЕПТ УСПЕХА

## Из истории отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности»

Отраслевой конкурс «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» стартовал в 2002 году. Это было время создания первых органов социального партнерства в вертикально-интегрированных компаниях, действовавших в отрасли (социальных советов в «ЕвразХолдинге», ОК «РУСАЛ»), и формирования корпоративных социальных отчетов (Группы «Северсталь», ММК и НЛМК).

По решению социальных партнеров горно-металлургического комплекса (ГМК) конкурс не проводился лишь в посткризисные – 2009 и 2010 – годы. В 2019-м его итоги подведены в шестнадцатый раз.

За все годы проведения в конкурсе приняли участие 137 предприятий ГМК. Наибольшее число раз участвовали:

- ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат» – 15;
- ОАО «Первоуральский новотрубный завод», АО ЕВРАЗ «Нижнетагильский металлургический комбинат», АО «Уралэлектромедь» и АО «Металлургический завод «Электросталь» – 14.

В различных номинациях в конкурсе побеждали предприятия:

- ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат» – 15 раз;
- АО «Уралэлектромедь» и АО «Металлургический завод «Электросталь» – 14 раз;
- АО «Оскольский электрометаллургический комбинат», ПНТЗ и НТМК – 12 раз;
- ПАО «Гайский ГОК» – 11 раз;
- ПАО «Северсталь» и ОАО «РУСАЛ Саяногорск» – 10 раз;
- АО «Уральская Сталь» – 9 раз;
- АО «Выксунский металлургический завод» – 8 раз;
- АО «ЕВРАЗ ЗСМК» и ОАО «Среднеуральский медеплавильный завод» – 7 раз;
- ПАО «Новолипецкий металлургический комбинат» и ПАО «РУСАЛ Братск» – 6 раз;
- АО «РУСАЛ Красноярский алюминиевый завод» – 5 раз;
- ОАО «Каменск-Уральский металлургический завод», ОАО «ММК МЕТИЗ» и АО «Прииск Соловьевский» – 4 раза.





В главной номинации **«Социально-экономическая эффективность коллективного договора»** лауреатами становились:

- ПАО «Северсталь», АО «Уралэлектромедь» – 7 раз;
- ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат» – 6 раз;
- ОАО «РУСАЛ Саяногорск», ПАО «Челябинский цинковый завод», АО «Учалинский ГОК» – 5 раз;
- ПАО «РУСАЛ Братск» и филиал «ИркаЗ» ОАО «СУАЛ» – 4 раза;
- АО «ЕВРАЗ ЗСМК» – 3 раза.

В номинации **«Развитие персонала»** победили:

- НТМК, ОЭМК, ПАО «Синарский трубный завод» – 4 раза;
- АО «Волжский трубный завод», ОА «Выксунский металлургический завод», ПАО «Гайский ГОК», ОАО «Комбинат «КМАруда», НЛМК и АО «Уральская Сталь» – 3 раза.

В номинации **«Охрана здоровья и безопасные условия труда»** чаще других победителями становились:

- ОАО «Стагдок» – 6 раз;
- ОАО «Алтай-кокс» – 5 раз;

- ОЭМК – 4 раза;
- АО «РУСАЛ Ачинский глиноземный комбинат», ООО «Медногорский МСК», АО «РУСАЛ Новокузнецк» – 3 раза.

За **«Природоохранную деятельность и ресурсосбережение»** награждались:

- Филиал «Уральский алюминиевый завод – СУАЛ» ОАО «СУАЛ» – 6 раз;
- ПАО «Гайский ГОК» и ПАО «ТАГМЕТ» – 5 раз;
- ПНТЗ – 4 раза;
- ООО «Медногорский МСК», ОАО «Среднеуральский медеплавильный завод», АО «Уральская Сталь» и АО «Металлургический завод «Электросталь» – 3 раза.

В номинации **«Работа с молодежью»** победителями становились:

- АО «Металлургический завод «Электросталь» – 7 раз;
- АО «Волжский трубный завод» – 3 раза.

Из года в год растет число участников конкурса. Наиболее массовым по числу предприятий стал 2018 год – 61 предприятие. А вот в первом конкурсе участвовало 31 предприятие. Минимальным по числу лауреатов стал конкурс в 2011 году (первый после экономического кризиса 2008-2009 гг.) – вручено 15 дипломов.

В XVI конкурсе в 2019 году участвовали 50 предприятий ГКМ из 20 регионов России с численностью работающих около 200 тыс. человек (43,3% общей численности). Впервые заявки на участие подали ООО «НЛМК-Калуга», ТМК-ИНОКС (дочерняя организация Синарского трубного завода).

В соответствии с требованиями времени корректируются оценочные показатели работы предприятий отрасли, вносятся изменения в положение о конкурсе. В 2018 году расширена возможность стать лауреатом для ремонтных, машиностроительных предприятий, научно-исследовательских и проектных институтов отрасли. Общее число дипломов конкурса увеличено до 34-х. Сегодня информационная карта участника содер-

**В XVI конкурсе в 2019 году участвовали 50 предприятий ГКМ из 20 регионов России с численностью работающих около 200 тыс. человек...**

жит 55 абсолютных и 38 относительных показателей оценки деятельности предприятия.

Растет интерес к конкурсу среди работающих, повышается заинтересованность руководителей крупных, средних и даже небольших предприятий. За последние годы к соревнованию присоединились ОАО «Сухоложский огнеупорный завод» и ОАО «Губахинский кокс» (дважды участвуют), трижды пробует себя ОАО «Каменск-Уральский завод ОЦМ». Успешной стала пятая попытка ООО «СУАЛ ПМ» (порошковая металлургия в Иркутской области) – Общество удостоено диплома в номинации «Природоохранная деятельность». ●



ТАТЬЯНА ЛЕДЕНЕВА



# ТВОРЯТ ДОБРО

В Санкт-Петербурге в Зональном учебно-методическом центре профсоюзов с 22 по 26 июля состоялось расширенное заседание комиссии ЦС ГМПР по проблемам труда и социальной защиты женщин, в котором приняли участие представительницы 29 предприятий и организаций из 15 регионов страны.



**П**риветствовал собравшихся Александр Миронов, председатель Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации ГМПР.

Заместитель председателя профсоюза, председатель комиссии ЦС ГМПР Светлана Боева отметила значимость мероприятия – ведь здесь собрались те, кто старается делать все возможное, чтобы труд работников предприятий горно-металлургического комплекса был более легким, безопасным и комфортным. Обсуждение вопросов защиты прав и интересов работников, обмен опытом, поиск новых решений помогает эффективнее развивать деятельность профсоюза по защите прав и интересов женщин.

В течение пяти дней участники обсудили социально-экономическое положение женщин в отрасли и в обществе; выполнение Отраслевого тарифного соглашения по ГМК за 2018 год и раздел «Труд женщин, лиц с семейными обязанностями»; выполнение разделов коллективных договоров, отражающих права и интересы женщин. Говорили о выполнении в 2018 году «Плана практических мер по реализации «Программы действий ГМПР на 2017-2021 годы» в области гендерной политики. Изучали практику сохранения и укрепления здоровья членов профсоюза и их семей, улучшения условий труда, эффективность медико-профилактических программ.

Посетили АО «Ижорский трубный завод», встретились с профактивом.

В заседании приняли участие гости из Южного Тироля – Алессандро Пирас – вице-президент Автономного объединения профсоюзов металлистов и работников родственных профсоюзов Южного Тироля (АОПМЮТ) и Приска Ауэр – заведующий международным отделом АОПМЮТ. Они поделились опытом работы и были приятно удивлены успехами российских профсоюзов по защите прав работников.

Алессандро Пирас, в частности, рассказал, что на Южный Тироль распространяется национальное тарифное соглашение Италии, в котором уровень зарплаты установлен значительно ниже, чем в колдоговорах, которые удается заключать АОПЮТ на предприятиях региона. Есть трудности с предоставлением льгот женщинам и молодежи. К тому же работодатели средних и мелких предприятий, в особенности тех, которые принадлежат крупным транснациональным компаниям, часто отказываются вести переговоры по заключению колдоговоров. По мнению гостей, работа в области гендерной политики и обеспечения особых гарантий для женщин у них недостаточно развита. Опыт работы ГМПР в данных вопросах оказался зарубежным коллегам интересен и полезен.





### Говорят участницы

**Людмила Саранцева**, председатель комиссии по работе среди женщин профкома ППО ОАО «Оскольский электрометаллургический комбинат»:

– Энергичные, позитивные, работоспособные, с интересными идеями и большим желанием делать все возможное, чтобы женщинам на предприятиях ГМК жилось лучше, чтобы они чувствовали заботу, поддержку и защиту – такие профактивистки собрались в Санкт-Петербурге. Опыт коллег с разных предприятий интересен. Полученная информация имеет большое значение для практической работы. В профорганизации ОЭМК идет подготовительная работа по заключению нового коллективного договора. Постараемся сохранить прежние льготы и гарантии для тружениц. Есть планы и по расширению этого раздела.

**Наталья Попова**, председатель комиссии по вопросам труда и социальной защиты женщин Челябинской областной организации ГМПР:

– Мы убедились, что российское законодательство лучше защищает интересы женщин, заботится о материнстве и детстве. К примеру, выход на пенсию в Южном Тироле как для мужчин, так и для женщин – 67 лет, досрочный выход на пенсию возможен при общем стаже 42 года. Декретный отпуск для работниц частных предприятий – до 1 года, из них до 6 месяцев декретные оплачиваются в размере среднего заработка, а потом только 30%.

На большинстве предприятий ГМК Челябинской области женщинам предоставляются льготы – это вывод беременных с вредных производств с сохранением среднего заработка, дополнительные оплачиваемые отпуска для многодетных матерей, гибкие графики работы для будущих мам и имеющих детей в возрасте до трех лет, выплата дополнительных пособий для женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми, дотации предприятий на оплату детских дошкольных учреждений, адресная поддержка нуждающимся семьям и многое другое.

Мы презентован конкурс «Цветущий комбинат», инициатором которого стал женский профактив ЧМК. Эта инициатива уже получила развитие не только в области, но и на других металлургических предприятиях страны.

**Анна Гордеева**, главный специалист по работе с персоналом АО «Кузнецкие ферросплавы», член женсовета, председатель цеховой профорганизации заводоуправления:

– Впервые участвую в заседании комиссии ЦС ГМПР. Это дало возможность по-новому оценить многие аспекты работы по социальной защите тружениц на производстве. Появились новые идеи, заинтересовали и вдохновили многие проекты и формы работы, особенно «Школа женского лидерства» и логистика ресурсов через мобильное приложение «Мой профсоюз».

**Елена Корягина**, председатель ППО «Бокситогорский глинозем»:

– Впечатлений очень много. Польза моего участия однозначна. Особенно ценно, что коллеги подробно рассказывали о работе, о положениях колдоговоров.

**Лариса Бобыкина**, ведущий инженер – проектировщик, председатель комиссии по проблемам труда и социальной защите женщин ППО АО «ПНТЗ»:

– Познавательным было посещение современного производства – Ижорского трубного завода, разговор с профактивом предприятия получился откровенным и содержательным. Особенно отметила опыт коллег в организации безопасных условий труда, оздоровлении работниц и детей.

**Марина Алешкова**, председатель ППО ОАО «Стойленский ГОК», член комиссии ЦС ГМПР:

– Удачно, что в программу включили тренинг «Управление стрессами и конфликтами», который провел Андрей Глазырин – преподаватель ЗУМЦ профсоюзов, директор Института экономики знаний СПб. Учились определять типы поведения людей в организации. Эти знания и навыки необходимы в профсоюзной работе, особенно при переговорах с работодателем и разрешении конфликтных ситуаций. Полученный материал уже смогла использовать на практике и убедилась, что данный «инструмент» хорошо работает.

**Елена Рамазанова**, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «ММК-МЕТИЗ»:

– Рассказала о X съезде ФНПР, в котором принимала участие. Познакомила участников с его резолюцией «Гендерное равенство в оплате труда – шаг к благосостоянию общества!». Такие встречи – уникальная возможность узнать много нового, обсудить сложные вопросы социальной защиты женщин на производстве. А опыт коллег, которым все щедро делились, вдохновляет, открывает новые горизонты.

**Наталья Челякова**, председатель комиссии по проблемам труда и социальной защиты женщин ППО ЧЭМК:

– «Бортовой компьютер» часто зависал от потока информации. Насыщенная программа встреч и заседаний, информация нужная, востребованная и применима. Атмосфера открытости и доверия, все присутствующие – дамы-лидеры, есть что взять на вооружение.

**Оксана Обрядова**, председатель Оренбургской областной организации ГМПР:

– Презентации, выступления, «круглые столы», лекции, тренинги. Невозможно выделить лучшие выступления, опыт уникален. За каждым примером – помощь простым людям, забота об их здоровье и условиях труда, о семьях, детях... Мы говорили о важности простых человеческих судеб, о значимости малых дел в жизни общества, об определяющей роли женщин – лидеров, женщин – активисток, рядовых женщин в профсоюзном движении. ●



ОЛЕГ МИХАЙЛОВ

# СОЦПАКЕТ ПОТЯЖЕЛ

**Выксунский металлургический завод – победитель отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» в 2018 году в номинации «Социально-экономическая эффективность коллективного договора». Об этом интервью с председателем первичной профсоюзной организации предприятия Федором ТУВАЕВЫМ.**

**– Федор Степанович, как победа воспринята в трудовом коллективе?**

– Комментарии были разными. Оптимисты говорили, что награда заслуженная, а скептики отмечали, что наш коллективный договор всех проблем работников не решает и что на ведущих предприятиях отрасли колдоговоры лучше. Тем не менее, и те и другие были единодушны в том, что в 2018 году коллективный договор завода успешно выполнялся, а решение социальных вопросов было на высоком уровне.

**– Что этому способствовало?**

– Снижение затрат на производство, рост объемов реализованной продукции и увеличение прибыли предприятия. При этом строились новые производственные подразделения. В прошлом году запущен в эксплуатацию трубоэлектросварочный цех по финишной отделке труб нефтегазового сортамента.

Продолжалось строительство цеха по производству муфт и началось строительство нового трубокатного цеха.

На предприятии проводится масштабная модернизация оборудования, предполагающая оптимизацию численности персонала. Но создание новых рабочих мест позволяет безболезненно решать задачи. Работники проходят необходимое обучение и продолжают трудиться на заводе уже в новых производственных подразделениях.

В прошлом году был закрыт последний в стране мартеновский цех, а люди переведены на вновь созданные рабочие места. У работников улучшились условия труда, изменилась экологическая ситуация на заводе и в городе. Выбросы в атмосферу в течение прошлого года по сравнению с аналогичным периодом 2017-го снизились на треть. Увеличились на 7 процентов затраты на мероприятия по эко-

логической безопасности (они составили более млрд рублей), а на возведение очистных сооружений вдвое – около 160 млн рублей.

**– Производственные успехи отразились на заработной плате работников?**

– Отразились. Отмечена положительная динамика роста заработной платы. Ее средний уровень – около пяти прожиточных минимумов трудоспособного населения в регионе. Это, конечно, меньше и по сравнению с крупными металлургическими комбинатами, и по горно-металлургическому комплексу в целом. Однако не так давно мы гордились тем, что уровень средней заработной платы составлял около четырех ПМ.

В прошлом году размер среднемесячной заработной платы увеличился на 5% и составил около 48,6 тысяч рублей. Вырос уровень минимальной заработной платы – до 15,1 тысяч рублей – 1,5 про-



житочного минимума в регионе. Доля постоянной части заработной платы 70%.

Профсоюзный комитет с 2006 года ежегодно ведет мониторинг средней заработной платы по 40 профессиям с учетом установленного прожиточного минимума. Если та или иная профессия находится в отстающих, то это становится предметом коллективных переговоров. И все же, несмотря на постоянную работу профактива по повышению оплаты труда, эти вопросы остаются и у нас, и в целом по стране острыми и проблемными.

**– Предприятие развивается, а как обстоит дело с охраной труда?**

– Раздел «Охрана труда» в колдоговоре считаю важнейшим. Затраты на выполнение мероприятий по нему – самые большие, в прошлом году увеличились на 15%, сумма в расчете на одного работника более 12 тысяч рублей. Средства используются на улучшение условий и охраны труда, повышение уровня производственной безопасности, проведение специальной оценки труда на рабочих местах.

**– Какие социальные гарантии по колдоговору можете отметить?**

– Работникам предоставляется солидный набор льгот сверх действующего законодательства, и раздел «Социальные гарантии и льготы» выполняется в полном объеме. Например, предоставляются дотация на питание, доплата за работу в ночное время в размере 40% тарифной ставки. Выплачивается материальная помощь оказавшимся в сложной жизненной ситуации и особо нуждающимся. На комбинате приветствуется



и всячески поддерживается стремление работников повышать квалификацию, получать дополнительное образование.

Значительные средства выделяются на спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия. Более чем в три раза увеличились затраты на медицинское обслуживание персонала. В прошлом году около 3500 работников и членов их семей прошли оздоровление в санаториях, детских лагерях и на заводской базе отдыха. Это почти на тысячу человек больше, чем за аналогичный период 2017-го. Затраты более 34 млн рублей. В текущем году за счет средств социального страхования успешно реализуются программы санаторно-курортного лечения работающих во вредных условиях труда, а также предпенсионеров и пенсионеров.

В 2018 году социальный пакет для работников завода «Потяжелел» – почти 69,5 тысяч рублей на одного человека. 🟡





АНАСТАСИЯ ЧИКИШЕВА



## НОВАЯ СТРАТЕГИЯ ЯКОВЛЕВСКОГО ГОКА

**Яковлевский ГОК реализует новую стратегию развития, которая подразумевает увеличение производства в пять раз, внедрение новой системы безопасности, инвестиции более 20 млрд рублей и расширение штата персонала вдвое – до 2500 человек. Столь серьезные изменения проходят при активном участии профсоюзного комитета.**

**В**ажной вехой в этой работе стало принятие нового коллективного договора, который начал действовать в 2019 году. Документ подписали директор предприятия Егор Ренёв и председатель первичной профсоюзной организации Игорь Климов. Он дополнен новыми пунктами о социальных льготах и гарантиях.

Расширен список случаев, при которых работник может получить материальную помощь. Такая возможность предоставляется, например, при рождении ребенка, к 50 или 60-летию сотрудника, а также в трудной жизненной ситуации. Дополнительные дни оплачиваемого отпуска полагаются при выписке супруги работника из роддома, родителям первоклассников в День знаний и в некоторых других случаях.

Не менее важна новая льгота – это предоставление работникам полисов добровольного медицинского страхования. Это нововведение действует с 2019 года. При наступлении страхового случая можно обратиться за медицинской помощью в учреждения, указанные в полисах ДМС. За 5 месяцев 2019 года в рамках программы ДМС обратились за медицинской помощью более 350 раз. В новом коллективном договоре добавлен пункт о возможности замены молока, выдаваемого за работу во вредных условиях, на денежную компенсацию, эквивалентную стоимости продукта.

Безопасность производства – это направление всегда остается приоритетом компании «Северсталь». Основная задача – исключить смертельный и тяжелый



травматизм. На Яковлевском ГОКе разработана система мероприятий по выходу в лидеры по показателю LTIFR (частота травм с потерей трудоспособности).

Совершенствуется система обеспечения работников спецодеждой и средствами индивидуальной защиты. Постоянно расширяется список СИЗ сверх нормативного. Так, для сотрудников созданы опции по выбору одежды и средств индивидуальной защиты. Они могут подобрать для себя подходящую модель защитных очков из четырех представленных видов и сапог – из двух вариантов. Качество закупаемой спецодежды значительно повысилось, затраты на обеспече-





ние комплектом одного работника увеличилось в пять раз. Комплект спецодежды для рабочего стоит более 40 тыс. рублей. С конца прошлого года сформирован запас новой корпоративной спецодежды, ткань которой на 80% состоит из хлопка и только на 20% – из синтетических материалов. Кроме того, проводится масштабная замена несертифицированного инструмента на имеющий сертификаты качества.

Большую работу проводит профактив для обеспечения безопасности на производстве. Игорь Климов рассказал:

– Основная задача уполномоченных по охране труда – помочь изменить культуру работников в части безопасности. Сегодня у нас 23 уполномоченных, это втрое больше, чем в 2017 году. Требования к ним – высокая ответственность, отсутствие нарушений и доверие коллег. Сотрудники, отвечающие этим качествам, проходят обучение охране труда, сдают экзамен и получают удостоверение. Радует, что ответственные работники сами изъявляют желание заниматься этой общественной деятельностью. Раньше о таком мы не могли и мечтать, а сейчас уровень сознательности сотрудников стал значительно выше. К нам обращаются и проходчики, и водители,



и многие другие. Люди хотят помочь организовать безопасные условия труда на производстве. Оценивать работу уполномоченных будут ежеквартально. ●

#### Справка

**Яковлевский ГОК стремится быть привлекательным по многим направлениям. Прежде всего, по уровню заработной платы. В 2018 году она была существенно повышена. Если в 2017 году ее средний уровень на руднике составлял около 39 тыс. рублей, то в 2018 году вырос до 46 тыс. рублей, а за первое полугодие 2019 г. средняя зарплата повысилась до 52,2 тыс. рублей.**

**В 2018 году увеличился штат до 1530 человек, принято 400 новых сотрудников. К концу 2019 года на комбинате будет работать 2000 человек. К 2020 году планируется рост численности работников до 2,5 тысяч человек.**

**С 2017 по 2019 годы 37 работников Яковлевского ГОКа отдохнули в оздоровительном комплексе «Чайка» в г. Алушта за счет бюджета профсоюзного комитета предприятия и областной организации ГМПР.**





ИРИНА БЕЛЬСКАЯ

# ДЕЛА ВНУТРЕННИЕ

Гурьевский филиал АО «Евразруда» стал самостоятельным юридическим лицом. Как прошли эти перемены, отразились ли они на работе предприятия и профсоюзной организации? Об этом рассказывает председатель первички Гурьевского рудника Владимир ДУБИНИН.

**Т**еперь мы – ООО «Гурьевский рудник». При изменении статуса смогли сохранить и трудовой коллектив, и профсоюзную организацию. А после слияния «Евразруды» с ЕВРАЗ ЗСМК стали дочерним предприятием объединённого комбината.

Приняли новый коллективный договор, он заключён на три года.

Небольшие поправки в документ внесены в связи с образованием юридического лица, в целом он сохранил все прежние договорённости. Прошло уже два года с момента подписания колдоговора, и отмечу, что до сих пор его условия выполняются полностью. Помимо этого, все соглашения, которые заключались, когда мы были в составе «Евразруды», также действуют.

В январе этого года было подписано соглашение между ППО «ЗапСиб» и руководством предприятия на ближайшие три года, до 2021 г. В соответствии с ним утверждён минимальный размер оплаты труда работников – не менее 24 тысяч рублей или двух с половиной прожиточных минимумов. Кроме того, есть договорённость о премиях: по 10000 рублей каждому работнику в июне и к Дню металлурга – по 1000 рублей. Предусмотрена гарантированная выплата в январе – 15000 рублей, и по итогам работы за год, так называемая



тринадцатая зарплата. На сегодня при условии выполнения плана она составит 24 тысячи рублей. Если показатели окажутся выше или ниже, сумма, соответственно, будет корректироваться.

В этом году у произошли изменения в руководстве: новым директором рудника назначен Сергей Жutow, человек опытный в рудной промышленности. Находим общий язык, совместно решаем многие вопросы. Надеюсь, он продолжит традицию своего предшественника Алексея Сушенцева ежеквартально вместе с профактивом, обсуждать наиболее важные вопросы, подводить итоги выполнения производственного плана, определять задачи на перспективу, анализировать сделанное. ●



# ЗАРПЛАТУ ПРОИНДЕКСИРОВАЛИ

Часовые тарифные ставки и оклады работников комбината «Мagneзит» и саткинских предприятий Группы «Мagneзит» увеличились с 1 июля 2019 года на 5%. На комбинате индексация коснулась всех рабочих и основной части руководителей, специалистов и служащих производственных подразделений. Приказы об индексации подготовлены по согласованию с первичной профсоюзной организацией «Мagneзит».

**К**роме повышения тарифных ставок и окладов, предусмотрено начисление ежемесячной фиксированной суммы индексации в размере 1236 рублей (с учетом районного коэффициента). Это уже вторая в 2019 году индексация. На аналогичный размер работникам «Мagneзита» и предприятий Группы индексировали зарплату в январе. В прошлом году индексация проводилась такими же темпами.

Для сравнения: официальный уровень инфляции в 2018 году в России составил 4,2%, в Челябинской области – 2,8%. Таким образом, размер индексации позволяет компенсировать темпы роста потребительских цен, сохранить покупательную способность зарплат.

Однако есть вопросы к уровню оплаты труда в целом. По данным управления по персоналу Группы «Мagneзит», предоставленным в профком, в июне этого года средняя заработная плата рабочих комбината и предприятий Группы составила 27955 рублей, у всего

промышленно-производственного персонала – 35201 рубль. На крупнейшем предприятии Группы – «МagneзитМонтажСервис» – рабочие в среднем получают 28140 рублей, промышленно-производственный персонал – 30570 рублей. На других предприятиях

**Для сравнения:  
официальный уровень  
инфляции в 2018 году  
в России составил 4,2%,  
в Челябинской области –  
2,8%...**

Группы зарплаты еще меньше. При этом в Челябинской области средняя заработная плата превысила 37390 рублей (данные на апрель 2019 года).

**Алексей Сабуров**, председатель профорганизации комбината «Мagneзит», рассказал:

– Не так давно на одном из предприятий Группы проводилась проверка правовой инспекцией

труда областной организации ГМПР, в т. ч. по организации оплаты труда, – работодателю выдали представление. Кроме того, мы не выполняем норматив Отраслевого тарифного соглашения по достижению средней зарплаты уровня 4 региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения. По этому поводу работодателю направлялось обращение от Центрального Совета Горно-металлургического профсоюза России. Работодатель в ответном письме сообщил о прогнозируемом уровне 3,7 ПМ к концу этого года.

Уточним, что отраслевой зарплатный уровень 4 ПМ – рассчитанный специалистами минимальный размер, учитывающий тяжесть и опасность труда горняков и металлургов и необходимый для приемлемого существования и обеспечения потребностей их семей. Достижение 4 ПМ – одна из главных и постоянных рекомендаций пленума и президиума комитета областной организации ГМПР. ●



# Документ СОГЛАСИЯ

В «Корпорации Красный Октябрь»  
заключен коллективный договор.



**В** актовом зале предприятия 7 августа 2019 года был подписан трехлетний коллективный договор работников «Корпорации Красный Октябрь». Здесь на постоянной основе и по совместительству работают 3000 металлургов, и это число будет постепенно расти.

В конференции приняли участие представители цехов и основных подразделений предприятия, выбранные на рабочих собраниях, представители профкома, руководство корпорации и члены постоянно действующей комиссии по выработке дополнений и изменений в коллективный договор.

– Коллективный договор, в первую очередь, нужен нам, работникам. В нем закреплены все социальные гарантии: порядок оплаты труда, режим труда и отдыха, дисциплина и охрана труда, выдача спецодежды и ряд других ключевых обязательств. Это тот документ, по которому мы будем трудиться, – подчеркнул председатель первичной профсоюзной организации Сергей Белоусов.

За основу коллективного договора взят документ, регламентирующий взаимоотношения между работниками и руководством АО «ВМК «Красный Октябрь». Текст был детально проработан юристами, в договоре учтены все пожелания заводчан. Ключевые изменения коснулись пункта об организации детского оздоровительного отдыха. Теперь дети сотрудников Корпорации будут ездить в детский лагерь до 15 лет включительно, а не до 14, как это было прежде. Это пожелание высказали сами родители в день вручения путевок в летний лагерь.

– В течение трех лет обе стороны смогут вносить изменения в коллективный договор, – отметил исполнительный директор Александр Сиваков. – Это документ согласия между работниками и работодателем. Если у нас будет взаимопонимание, то мы выстроим эффективную работу, обеспечивающую финансовую стабильность предприятия. Речь идет, в том числе и о зарплатах заводчан, и об

исполнение руководством всех социальных обязательств.

Утверждены новые составы комиссий социального страхования, по трудовым спорам и охране труда.

Александр Сиваков рассказал о планах предприятия на ближайшее время:

– До конца года намерены увеличить производство жидкой стали до 30-34 тыс. тонн. С января наблюдается положительная динамика – каждый месяц прирост по жидкой стали составляет в среднем 1,5-2 тыс. тонн. В настоящее время ведем планомерную работу по повышению заработной платы всех работников, – заверил Александр Александрович. – Кроме того, продолжаем ремонтировать производственное оборудование, сейчас некоторые агрегаты в критическом состоянии. Внутривозовские дороги тоже требуют внимания, как и социальные мероприятия. Во многом реализация этих и других намеченных планов связана именно с заключением коллективного договора. ●

По информации  
«ВМК «Красный Октябрь»





## С ОБЩИХ ВОПРОСОВ – НА СОЦИАЛКУ

«Северная Чернь» является крупным предприятием народного художественного промысла России по производству черневых изделий из серебра. Оно – одно из старейших в Вологодской области. В прошлом году завод отметил 85-летний юбилей. Сегодня здесь трудится около 300 человек, 66,5% коллектива – в профсоюзе. Большая часть работников – женщины, поэтому и социальные вопросы в трудовых отношениях всегда на первом плане.

Одна из главных тем – оплата труда. В новом коллективном договоре стороны закрепили ежегодную индексацию заработной платы выше индекса потребительских цен.

Еще одно достижение – социальные гарантии. В новом документе предусмотрены льготы для работников и их детей. Так, до 40% стоимости санаторного лечения будет оплачиваться занятым на работе с вредными условиями труда, до 5000 рублей составит частичная оплата оздоровительных путевок для детей работников. При рождении ребенка один из родителей будет получать единовременную выплату 3000 рублей, а сотрудник, который еще только планирует создание семьи, сможет получить дополнительный отпуск на регистрацию брака. Кстати, эта льгота действует и для родителей, чьи дети вступают в первый брак.

Кроме того, стороны закрепили договоренность об увеличении отчислений на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу. Эта сумма зафиксирована в размере 0,18% от прибыли предприятия.

Подписи под документом поставили председатель профсоюзной организации Сергей Прокшин и генеральный директор предприятия Андрей Каныков. Документ будет действовать до апреля 2022 года. 🟡

**На Великоустюгском заводе «Северная Чернь» подписан новый колдоговор. В документе появились дополнительные социальные гарантии для работников.**





АНДРЕЙ ЕВСТИГНЕЕВ



## ПОЗНАКОМИЛИСЬ... БУДЕМ СОТРУДНИЧАТЬ

Команда профсоюзной организации филиала ООО «Инжиниринг Строительство Обслуживание» в Красноярске познакомилась с новым руководителем и задала ему самые злободневные вопросы.

**В**стреча прошла в непри-  
нужденной, но серьезной  
обстановке. Вопросы слож-  
ные, но выслушали нас с неподдель-  
ным интересом и желанием вник-  
нуть в проблемы и попытаться их  
решить, – делились впечатлениями  
после встречи председатели профсо-  
юзных организаций подразделений  
филиала. Как и положено, начали со  
знакомства. Каждый из присутствую-  
щих кратко рассказал о себе и своей  
работе.

Так мы узнали, что Андрей Кар-  
тавцев, новый руководитель филиала,  
имеет достаточно серьезный послуж-  
ной список.

Начал он свой трудовой путь в 1993  
на СаАЗе, где проработал более 20 лет.  
Затем успешный опыт работы на стро-  
ительстве и запуске Богучанского алю-  
миниевого завода. Последние 4 года  
трудился в «Бизнес-системе» РУСАЛа.

– Улучшение процессов работы  
филиала и выход на внешние рынки  
оказания услуг, которые возможны  
только после совершенствования  
внутренних процессов, позволяющих  
выполнять дополнительные работы, –

так обозначил Андрей Васильевич  
основные направления своей дея-  
тельности.

Иван Володин, председатель ППО  
«РУСАЛ Красноярск», отметил желае-  
мый вектор сотрудничества, который  
он видит в дальнейшем развитии со-  
циального партнерства. Именно соз-  
дание и поддержание стабильного  
коллектива, достойные условия труда  
и рост заработной платы позволят до-  
стигнуть хороших производственных  
результатов.

В ходе встречи председателями  
профсоюзных организаций цехов  
были заданы вопросы, которые в пер-  
вую очередь волнуют членов профсо-  
юза. Это заработная плата и социаль-  
но-бытовые условия труда.

Мероприятия по повышению зар-  
ботной платы представила директор  
по персоналу Ирина Мешалкина.

– Основные пути повышения зар-  
ботной платы – это индексация, по-  
вышение квалификации и выполнение  
дополнительных работ, а также пре-  
мия из фонда руководителя филиала,  
годовая премия, мероприятия по под-  
держанию реального уровня заработ-

ной платы. Общая сумма увеличения  
фонда оплаты труда за год составит  
более 120 млн руб, – завершила Ирина  
Николаевна.

Председатель профсоюзной орга-  
низации ЦКР Ольга Хмелинина задала  
вопрос о переезде работников из ЦБ-3  
в ЦБ-2 для сокращения расстояния  
до рабочего места. Председатель про-  
форганизации ЦРЭП Сергей Киротов  
говорил о необходимости ремонта по-  
мещений раскомандировок и комнат  
отдыха.

Руководитель филиала взял под  
свой контроль решение этих вопросов  
и заверил, что на запланированные ме-  
роприятия, включенные в Соглашение  
по охране труда, уже идет выбор под-  
рядчиков и в скором времени начнутся  
ремонтные работы.

Физорг филиала Роман Желтов  
представил результаты участия фи-  
лиала в различных спортивных меро-  
приятиях. Сотрудники ИСО активно  
занимаются спортом, неоднократно  
становились победителями районных  
и внутризаводских соревнований.

Надеемся, что первая встреча ста-  
нет началом хороших изменений. 🍷



ЛИДИЯ ЗИМОВСКАЯ

# Конкурентное преимущество АО «УРАЛЭЛЕКТРОМЕДЬ»

Ввод в эксплуатацию новых производственных мощностей, модернизация ряда производств и участков, внедрение инновационных технологий, – все это нацеливает АО «Уралэлектромедь» уделять особое внимание подготовке кадров. Развитие персонала становится важным конкурентным преимуществом. АО «Уралэлектромедь» – победитель отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» в 2018 году в номинации «Развитие персонала».

## УЧИТЬСЯ – КОМПАНИИ ПРИГОДИТСЯ

В АО «Уралэлектромедь» вопросами подготовки рабочих, повышения квалификации руководителей и специалистов, целевой подготовки студентов занимается учебный центр, который имеет лицензию на осуществление образовательной деятельности.

Подготовка рабочих организована по образовательным программам, соответствующим профессиональным стандартам. Практическая подготовка занимает 65% учебного времени

и проводится непосредственно на рабочих местах в подразделениях. В рамках обучения есть возможность получить основную или смежную профессию, повысить квалификацию. В образовательном процессе задействованы высококвалифицированные работники предприятия. Ежегодно обучение проходят до 4,5 тысяч рабочих.

Для руководителей и специалистов – курсы повышения квалификации в учебном центре, техническом университете УГМК и других учебных организациях. Ежегодно свои знания повышают

до 3,5 тысяч сотрудников, в том числе более 1000 человек – в техническом университете УГМК.

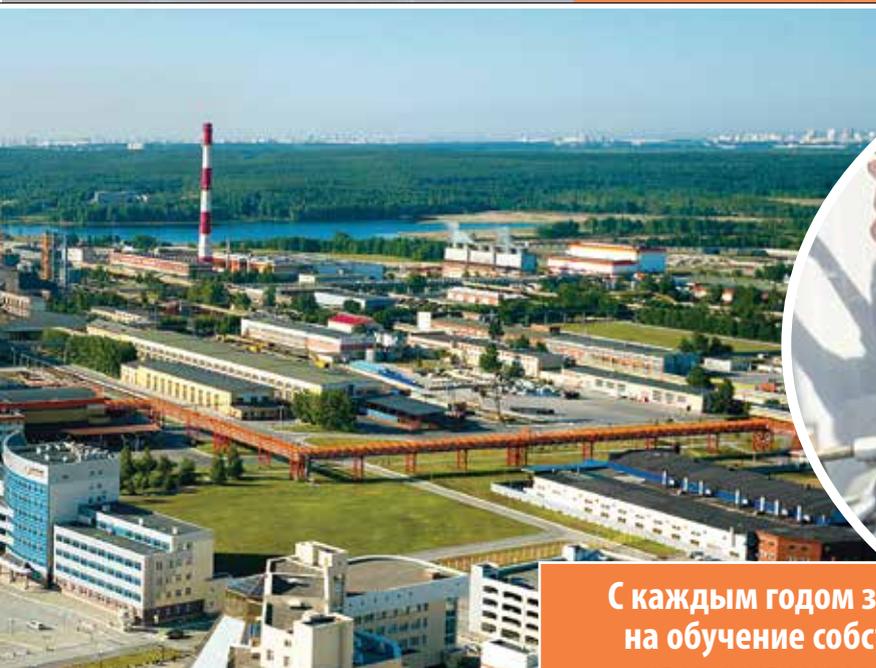
Уже восемь лет АО «Уралэлектромедь» участвует в Президентской программе подготовки управленческих кадров для предприятий народного хозяйства Российской Федерации. За это время 85 сотрудников прошли такое обучение, итогом которого стали изменения в профессиональной и карьерной судьбе каждого.

В прошлом году запущен модульный курс «Подготовка линейных руководителей структурных подразделений АО «Уралэлектромедь». Цель курса – формирование управленческих компетенций линейных руководителей, получение знаний, умений и навыков эффективного взаимодействия с персоналом. Молодежь предприятия обучается по программе «Стажировка молодых специалистов», за 23 года ее участниками стали 598 человек.

С каждым годом растет популярность целевой подготовки кадров. Участие в таких программах дает ряд преимуществ: дополнительные ежемесячные стипендии, прохождение оплачиваемой производственной практики с последующим трудоустройством. Ведь обучение молодежи прово-



Ежегодно Учебный центр организует обучение более 7 тыс. человек



**С каждым годом затраты предприятия на обучение собственного персонала увеличиваются в среднем на 10 %**

дится в соответствии с потребностями предприятия в персонале и под конкретные прогнозируемые рабочие места. В настоящее время в высших и средних профессиональных учебных заведениях обучается 179 студентов.

География сотрудничества АО «Уралэлектромедь» с учебными заведениями по целевой подготовке студентов и учащихся постоянно расширяется. На сегодняшний день в этом направлении работают 9 учебных заведений-партнеров, которые находятся в Верхней Пышме, Екатеринбурге, Кировграде.

Для решения конкретных задач развития предприятия и повышения образовательного уровня персонала в техническом университете УГМК реализуются программы высшего образования – бакалавриат и магистратура по направлениям:

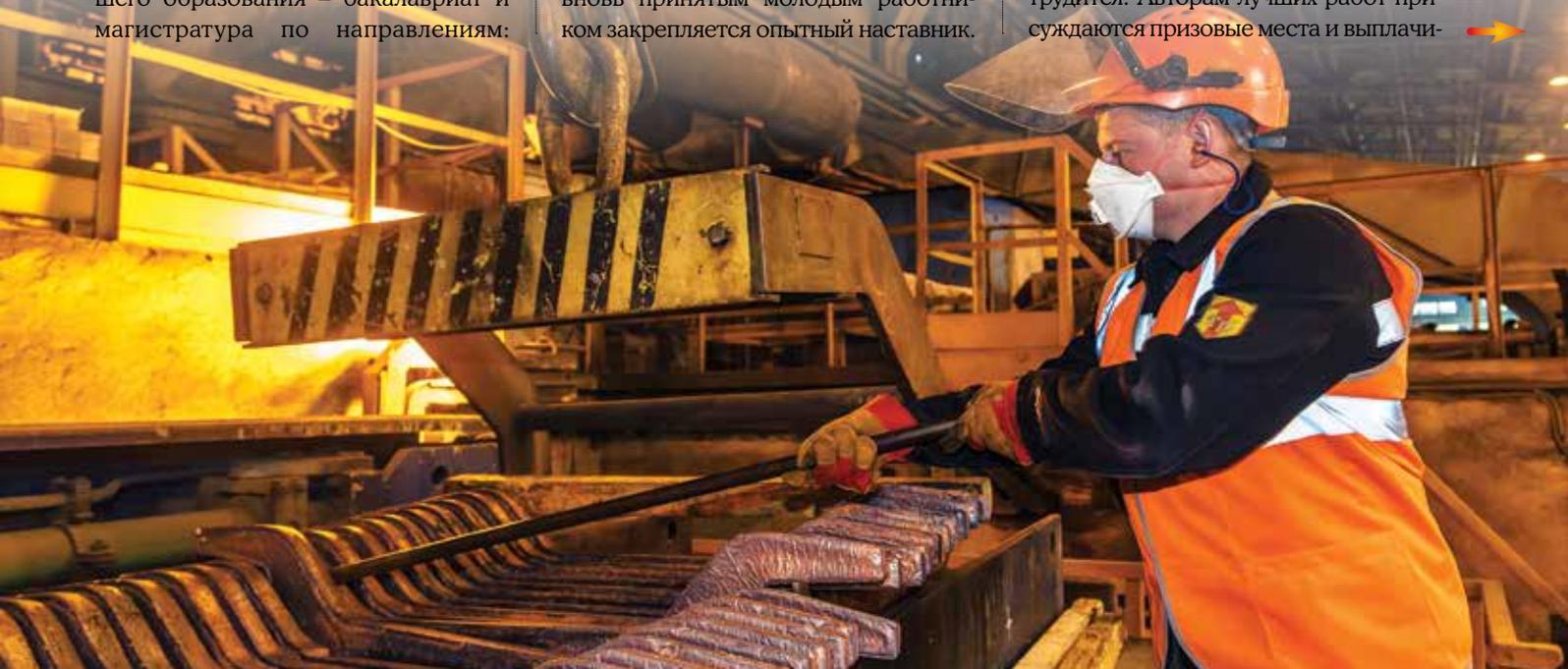
«Металлургия», «Электроэнергетика и электротехника», «Автоматизация технологических процессов и производств», «Технологические машины и оборудование». От АО «Уралэлектромедь» в корпоративном университете обучается 105 студентов-целевиков. Специалисты и руководители предприятия сопровождают их в течение всего периода обучения, при прохождении всех видов учебной и производственной практики в условиях действующего производства. По окончании обучения выпускники очного отделения трудоустраиваются в подразделения завода.

### **С НАСТАВНИКОМ И БЕЗ**

В АО «Уралэлектромедь» действует система наставничества. За каждым вновь принятым молодым работником закрепляется опытный наставник.

Его задача – помочь новичку быстрее адаптироваться в трудовом коллективе и раскрыть свой профессиональный потенциал. А как это получается на деле, становится понятно по результатам ежегодного конкурса на звание «Лучшего наставника молодого работника».

Другой пример работы по адаптации персонала – 4-х месячная стажировка молодых специалистов – выпускников вузов, проработавших на предприятии менее года. Молодежь знакомится с деятельностью предприятия, участвует в корпоративных тренингах. Итог стажировки – выпускной проект, в котором молодой работник представляет собственные предложения по увеличению эффективности работы подразделения, в котором он трудится. Авторам лучших работ присуждаются призовые места и выплачи-





вается премия, предоставляется возможность попасть в кадровый резерв АО «Уралэлектромедь».

Отдельно стоит отметить предвзятую адаптацию, которую проходят на предприятии студенты техникумов, колледжей и вузов. В 2018 году практику в подразделениях предприятия прошли 249 студентов высших и средних профессиональных учебных заведений.

**В 2018 году в АО «Уралэлектромедь» занимались наставничеством более 200 высококвалифицированных работников**

### РАБОТНИКИ ПРЕДЛАГАЮТ

На предприятии особо приветствуется не только профессиональный рост, но и проявление творческой инициативы со стороны работников. С каждым годом увеличивается число участников молодежных научно-практических конференций. Для АО «Уралэлектромедь» это, прежде всего, свежий взгляд на производственные, экономические и организационные процессы, а для молодых специалистов – возможность заслужить профессиональный авторитет, реализовать свой научный и творческий потенциал, сделать шаг вверх по карьерной лестнице. Значимость работ участников таких конференций для предприятия неоспорима. В проектах разрабатываются вопросы совершенствования практически всех технологических звеньев производ-

ства АО «Уралэлектромедь» и сфер его обслуживания.

Другой пример – создание в подразделениях временных молодежных творческих коллективов (ВМТК). Цель их работы – поиск новых решений производственно-экономических задач предприятия, увеличение выпуска продукции при снижении затрат на ее производство и т.д. В прошлом году на предприятии действовало 11 таких коллективов.

С 2010 года реализуется система «Иновация», направленная на поиск скрытых резервов развития предприятия. Профессиональное творчество на местах приветствуется и стимулируется. Руководство получает инновационные предложения персонала в области техники, технологий, организации производства, труда, управления, условий труда, экономии ресурсов и т.д. Год от года число таких предложений растет. В 2016 году их было подано 2383, а в 2018 году – 4423.

Хороший стимул для профессионального роста и творческой активности дают конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии». В прошлом году их проведено 25 с участием 400 работников, из которых больше половины – молодежь.

### ВСЁ НАЧИНАЕТСЯ С ДЕТСТВА

Трудолюбие, упорство в достижении цели, умение работать в команде, а также развитие технического мышления, – эти и многие другие качества и способности формируются с дет-

ских лет. Поэтому особое внимание на предприятии уделяется работе по сопровождению профессионального самоопределения учащихся общеобразовательных учреждений.

АО «Уралэлектромедь» шефствует над 15 школами в городах присутствия. Благодаря вовлеченности работников в шефскую работу у детей разных возрастов еще со школьной скамьи формируется интерес к производству.

Учебным центром совместно с Центром образования и профессиональной ориентации организованы элективные курсы «Знакомство с профессией» для учащихся 8-10 классов, где они знакомятся с предприятием и востребованными на нем профессиями, проходят профессиональные тесты, встречаются с успешными работниками, узнают о возможностях целевого обучения и самореализации.

Популярностью у ребят пользуются увлекательные профессиональные пробы «Физика, химия, автоматизация, энергетика в производстве». Старшеклассники защищают проекты по основам технологий действующих производств.

В научно-техническом конкурсе «Инженериада УГМК-2018» от АО «Уралэлектромедь» было подготовлено 20 школьных проектов по производственной тематике. В состав команд входили учащиеся и педагоги школ, экспертами и консультантами выступали сотрудники предприятия.

Профориентационная работа – возможность получить высококвалифицированных рабочих и специалистов, знающих технологию современного производства. 🟡





# ВТОРОЕ ДЫХАНИЕ ШАХТЫ



**Андрей МИХАЙЛОВ**, председатель профорганизации Таштагольской шахты ППО «ЗапСиб» ГМПР, не понаслышке знает, что такое шахтерский труд – до избрания на профсоюзную должность много лет отработал под землей: начинал слесарем, был электромехаником, мастером, заместителем начальника участка.

**С**ейчас началась долгожданная реконструкция шахты. Ожидается поступление нового оборудования и агрегатов, ведутся работы по углубке ствола «Сибиряк». Заказан новый дробильный комплекс, вагонопрокидыватели. Добавились рабочие места. В прошлом году приняли на работу 200 человек. Рудник развивается, и это не может не радовать, – так начался наш разговор с Андреем.

## – Как складывается социальный диалог с администрацией шахты?

– Конструктивно, по-деловому, ведь мы решаем общие задачи. Я всегда в курсе производственных дел. Хожу на селекторные, очные рапорта. Все вопросы решаются. Если необходимо, могу позвонить директору шахты Владимиру Филимонову, и он отвечает, несмотря на занятость.

Ежемесячно проходят встречи трудового коллектива с директором шахты, на которых присутствуют работники, председатель профорганизации, главный инженер, начальник производственного отдела, представители отдела труда и заработной платы.

Чем шахта отличается от заводских цехов? Шахтер пришел, получил наряд, спустился в забой. Его в течение смены не увидишь. Не так-то просто пообщаться, не подойдешь, не спросишь. На шахте 8 горизонтов, люди разбросаны. Поэтому к собранию готовимся заранее: опрашиваем людей. Все поступившие замечания, предложения передаем в соответствующие

службы. И на встрече специалисты сразу отвечают на волнующие людей вопросы.

## – Какие проблемы поднимают?

– В основном они касаются организации работы, доставки материалов, начисления заработной платы. В конце прошлого года люди были недовольны обеспечением спецодеждой. Сейчас этот вопрос снят с повестки дня. В начале этого года поступали жалобы по обеспечению берушами и респираторами. Они тоже решены. На контроле – вопрос обеспечения питьевой водой.

Раз в квартал проходят встречи трудового коллектива с управляющим директором горнорудных активов ЕВРАЗ ЗСМК Владимиром Мельниченко. Присутствуют на собрании около 200 человек: работники, начальники участков, мастера. Такие мероприятия очень помогают в работе – и горнякам, и представителям администрации.

## – Профком боевой?

– Боевой. Это 19 человек, представители всех участков – подземных, поверхностных. Работники ООО «ЮКЭК» (котельные), ТК «Статус» (бывший желдорцех шахты) тоже у нас на учёте. Бывший председатель профкома Владимир Эглит – член профкома, я могу к нему обратиться с любым вопросом в любое время. У него огромный опыт профсоюзной работы, производственный, жизненный. Его помощь просто бесценна.





Заседания профкома мы проводим ежемесячно, бывают и внеочередные. Вот в конце июня рассматривали мероприятия по улучшению условий труда на будущий год. Собрали предложения работников, обсудили, что внести в приказ №2.

**– С какими вопросами люди идут в профком?**

– С разными. Кому-то нужна беспроцентная возвратная материальная помощь. Кто-то не согласен с количеством дней дополнительного отпуска за подземные условия труда... Есть вопросы по суммированию стажа работы, оплате больничных листов. Иногда молодые работники приходят в профком с просьбой помочь разобраться с начислением зарплаты. Они только начали свою трудовую деятельность и не всегда знают, к кому обратиться.

Согласно коллективному договору работодатель выплачивает материальную помощь в

связи с бракосочетанием, рождением ребенка. Объясняю, как оформить документы. И, конечно, рассказываю про коллективный договор, что в нем прописано.

**– У вас 90 процентов работников в профсоюзе. Это хороший показатель...**

– Наверное, люди видят работу профсоюза. Работники со стажем понимают, что быть в профсоюзе в наше непростое время необходимо. Сейчас много ребят пришло на шахту в связи с началом реконструкции, открыто 200 рабочих мест. В основном это выпускники Таштагольского горного техникума, которые проходили практику на шахте. Я расписываюсь в заявлении о приеме на работу, беседую с ними. С ними также общается уполномоченный профкома Ольга Сычёва, рассказывает о профсоюзе, о том, какие льготы есть у членов ГМПР. Парни вступают в профсоюз. 🟡



ИГОРЬ БЕРЕЗОВСКИЙ

## С НОВОЙ ПЕРВИЧКОЙ!

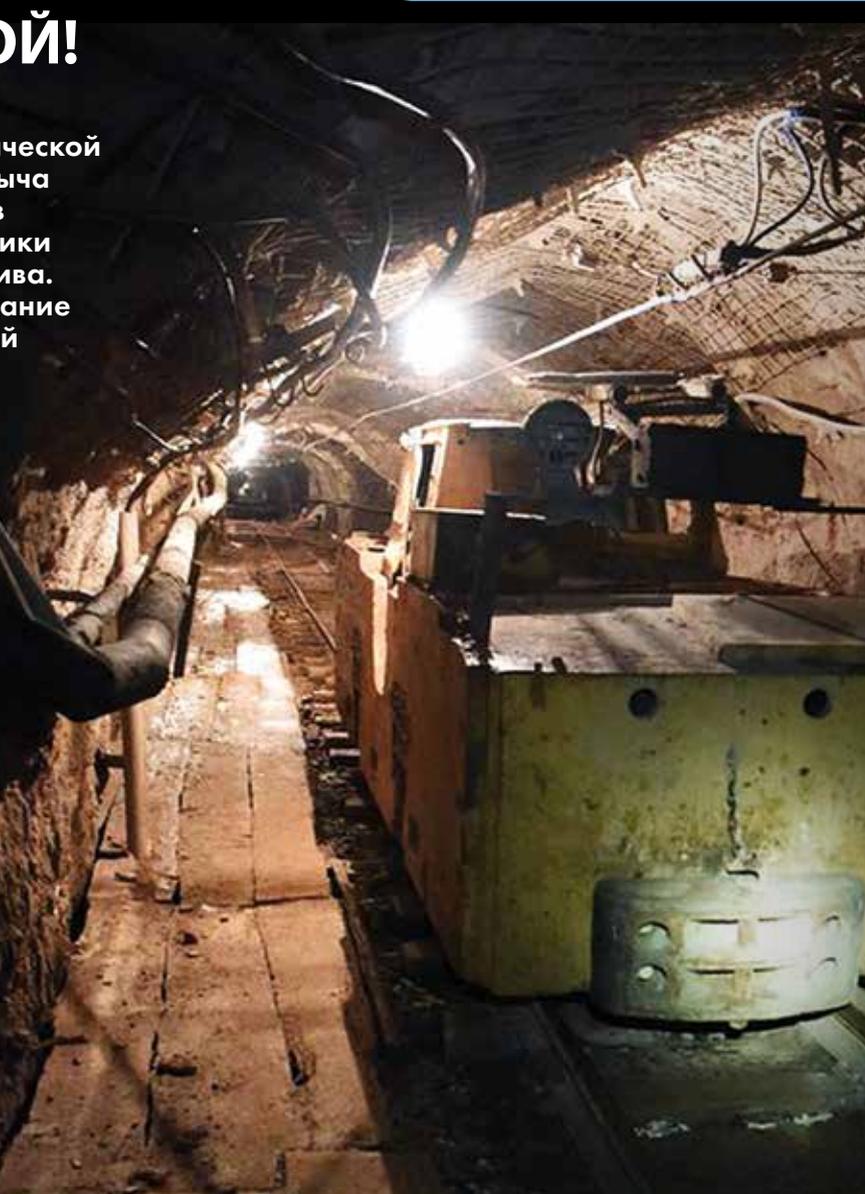
**В АО «Малышевское рудоуправление» (структура Уральской горно-металлургической компании, основная деятельность – добыча полевого шпата и слюды) в конце июля в «красном уголке» обогатительной фабрики состоялось собрание трудового коллектива. На повестке дня был один вопрос – создание на предприятии первичной профсоюзной организации ГМПР.**

**В** собрании участвовало более ста работников, многие держали в руках бланки заявлений о вступлении в ГМПР. В президиум были приглашены генеральный директор предприятия Сергей Козырин, представители областной территориальной организации профсоюза – заместитель председателя Николай Алексеев и главный специалист организационного отдела Сергей Юркин.

Единогласно принято решение о создании первички в рудоуправлении и вхождении ее в состав Свердловской областной организации профсоюза.

Более 30 работников подписали заявление о вступлении в ряды ГМПР в ходе конференции. Председателем ППО избран Александр Пахомов. Также избран состав профсоюзного комитета и контрольно-ревизионной комиссии.

Следует отметить, что поскольку работников на рудоуправлении почти 500 человек, то профсоюзному комитету предстоит вести серьезную разъяснительную и пропагандистскую работу. 🟡





# ГДЕ УЗНАТЬ О ПРОФСОЮЗЕ?

Сегодня профсоюзная информация представлена и в печатном, и в электронном виде. При желании можно легко найти группу профсоюза в социальных сетях, посмотреть сайт или прочитать «ГМПР-Инфо», центральную профсоюзную газету «Солидарность». Как не заблудиться в этом море новостей и какие возможности для поиска информации предоставляет профком ПАО «Северсталь», рассказывает зав. орготделом профкома Валентина БЕЛОВА.



## НЕ ТОЛЬКО СМАРТФОН

Если раньше по телефону говорили, то теперь на нем чаще печатают. Интернет постепенно вытесняет некоторые вещи из нашей жизни. Однако живое общение с друзьями и коллегами электронные средства вряд ли смогут заменить.

Зато они отлично помогают быть в курсе новостей: начался сбор заявлений на детский отдых, объявили новый конкурс, на предприятии стартовала спецоценка, соседнему участку вернули премию. Когда профгруппорг знает информацию, следующий шаг – рассказать о ней коллегам. Это можно сделать на рабочем собрании или в перерыве за чаш-

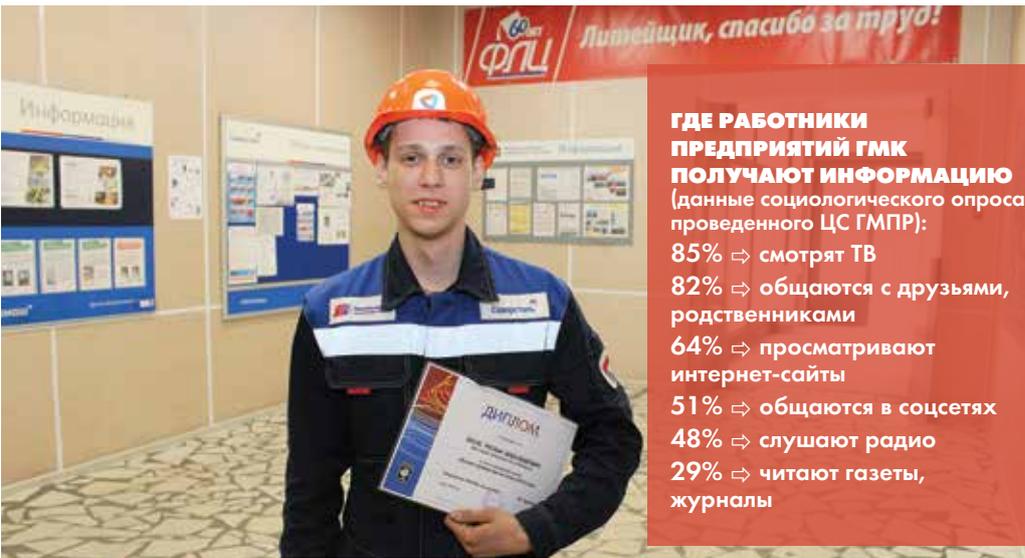
кой чая. Часть информации доведет председатель профорганизации, но новости можно узнать и самостоятельно.

*Владимир Кузнецов, машинист паровых турбин, председатель профорганизации ТЭЦ-ПВС управления главного энергетика:*

– В социальных сетях я давно, это очень удобный ресурс: можно решить любой вопрос с членами профсоюза, активом, руководством. Правда, раньше было больше времени. Группу нашего цеха «ВКонтакте» – ТЭЦ-1 – веду с момента работы в профсоюзе, с 2014 года. В соцсетях мне интересна информация о том, что делает профсоюз для защиты членов

организации. Это урегулирование конфликтов с непосредственным руководством из-за несправедливых наказаний, зарплата, организация мероприятий, юридическая помощь членам профсоюза в различных ситуациях, независимость профсоюзов от власти, умение отстаивать свою точку зрения, а не только словесное возмущение, ясность лозунгов, четкая формулировка задач. Интересно было бы посмотреть сравнительный анализ деятельности различных профсоюзов как внутри страны, так и за рубежом. Конечно, со всеми вытекающими выводами, дискуссией по результатам и корректировкой дальнейшей деятельности профсоюза.





#### ГДЕ РАБОТНИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГМК ПОЛУЧАЮТ ИНФОРМАЦИЮ (данные социологического опроса, проведенного ЦС ГМПР):

- 85% ⇨ смотрят ТВ
- 82% ⇨ общаются с друзьями, родственниками
- 64% ⇨ просматривают интернет-сайты
- 51% ⇨ общаются в соцсетях
- 48% ⇨ слушают радио
- 29% ⇨ читают газеты, журналы

#### ГДЕ ПОЧИТАТЬ КОЛДОГОВОР?

Ответ на этот вопрос простой – на сайте [www.vosgmpr.ru](http://www.vosgmpr.ru). Здесь есть колдоговоры всех организаций ГМПР Вологодской области. Кстати, здесь же легко найти список партнеров программы профсоюзного дисконта.

Сегодня более 140 организаций делают скидки по карте «Профсоюзный плюс». Сайт удобно смотреть как со смартфона, так и с компьютера. Ресурс позволяет задать вопрос через форму обратной связи. Если хочется знать еще и отраслевые новости, можно заглянуть на сайт Горно-металлургического профсоюза – [www.gmpr.ru](http://www.gmpr.ru). Ну, а если вы привыкли читать новости через «Яндекс.Дзен», то с удовольствием ждем вас – подписывайтесь на канал [vosgmpr](https://vk.com/vosgmpr).

#### НА РЕСУРСАХ «СЕВЕРСТАЛИ»

Все, у кого есть доступ к корпоративному порталу «Северстали», могут найти вкладку «Профсоюзный комитет». Попасть на нее можно с главной страницы сайта дивизиона «Северсталь Российская сталь». В профсоюзном разделе портала представлена подробная информация о санаторно-курортном лечении, профсоюзные документы, новости и многое другое. Еще проще найти группу «Профсоюз» в корпоративной социальной сети «Yammer», которая недавно

стала доступной для пользователей промплощадки.

#### НА СОБРАНИИ СО СЛАЙДАМИ

Если вы до сих пор каждый месяц не видите профсоюзных слайдов на рабочем собрании, тогда мы идем к вам. Шутка. Каждый месяц мы готовим 3-4 слайда для собраний, в них есть примеры помощи профсоюза, новости о колдоговоре, спецценке и актуальных мероприятиях.

**Юлия Зайцева, председатель профорганизации коксохимического производства:**

– Ежемесячно стараюсь бывать на рабочих собраниях в каждом цехе. Если не смогла прийти на собрание, то информацию рассказывают неосвобожденные цеховые председатели или их заместители. Работники всегда просят привести больше примеров работы профсоюза. Уверена, что на рабочих собраниях нужно выступать для того, чтобы работники знали профсоюзных лидеров в лицо, могли задать интересующие их вопросы. Зачастую информацию на стендах не замечают, а здесь ее слушают.

#### СТАРЫЙ ДОБРЫЙ СТЕНД

350 профсоюзных стендов размещены на промплощадке. Казалось, этот информационный ресурс вскоре уйдет в прошлое, но этого не произошло. Стенды

по-прежнему остаются востребованными.

#### ПОЛИСТАТЬ НА ДОСУГЕ

Среди печатных изданий профсоюза – ежеквартальный журнал для профгруппоргов «Вместе мы – сила», выпуски «Новости профсоюза» и «Информационный вестник» – на стенды, газета «Солидарность», отраслевой журнал «ГМПР-Инфо». Большинство из них представлены и в электронном виде на сайте областной организации.

#### ГДЕ МЕТАЛЛУРГИ

Группа областной организации профсоюза – самая многочисленная среди сообществ ГМПР «ВКонтакте». Каждый день здесь свежие новости, несколько раз в год проводятся веселые конкурсы. Можно подписаться на рассылку или задать вопрос в профком.

#### ИТОГИ КОНКУРСА ПО ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЕ

Лучше всех о работе профсоюза знают работники машиностроительного центра «ССМ-Тяжмаш». Профком этого подразделения стал победителем конкурса по информационной работе. Итоги состязания подвел профсоюзный комитет «Северстали». Критериями оценки были состояние профсоюзных стендов в подразделении, наличие страницы профорганизации подразделения на корпоративном портале, выпуск собственных информационных материалов, выступления на рабочих собраниях и т.д. В подразделении 14 профсоюзных стендов, на них размещена актуальная информация. Новости о профсоюзе размещаются в группе подразделения «ВКонтакте». Второе место у профсоюзной организации управления главного энергетика. Третье занял профком центра «Промсервис». За хорошую работу отмечены еще четыре профсоюзных организации: центр «Домнаремонт», центр технического контроля, коксохимического и агломерационного производств. 🟡



ДАМИР САБУРОВ



## ВИЖУ ЦЕЛЬ – НЕ ВИЖУ ПРЕПЯТСТВИЙ

**В Уфе в санатории «Зелёная роща» состоялся семинар-тренинг для профактива Республиканской организации Башкортостана ГМПР на тему «Инновационные технологии в профсоюзной деятельности – управление социальным восприятием».**

**С**еминар проводила Ульяна Назарова, доктор экономических наук, профессор, и.о. зав кафедрой социологии труда и экономики предпринимательства Института экономики, финансов и бизнеса БашГУ.

Основным запросом собравшихся на семинар была тема – как управлять динамикой профсоюзного членства. Профактивисты рассказали об ожидаемых результатах: как сдержать резкое снижение профчленства, сохранить стабильное положение и увеличить численность профорганизации.

Профком взаимодействует с работниками, руководством предприятия и кадровой службой. Поэтому в первую очередь были рассмотрены и определены технологии по подаче и восприятию информации. Обсуждалась тема мотивации работников.

Был сформирован «Банк идей». Рассмотрены так называемые слои управления восприятием – это уровень личности (статус), уровень аргумента (методы аргументации), архитектура выбора (как подталкивать людей к тем или иным действиям). При обсуждении слушатели приводили примеры из практической работы.

**Любовь Воронцова, секретарь профкома ППО АО «Белорецкий металлургический комбинат»:**

– Семинар понравился, актуальная тема, хорошая организация мероприятия. Полезной была работа по сбору «банка идей», участие в ролевых играх, обсуждение вопросов повышения статуса профлидера.

**Анастасия Резникова, председатель ППО НАО «Башкирское шахтопроходческое управление»:**

– Впервые на подобном семинаре и очень рада такой возможности. Для себя почерпнула много интересной и нужной информации. Своевременная помощь в профсоюзной работе.

**Татьяна Кременчугская, председатель профсоюзной организации цеха №11 АО «БМК»:**

– Семинар прошел на одном дыхании. Преподаватель подробно и доходчиво рассказала об управлении впечатлением, влиянии стереотипов, социально-психологических законах, психологической природе социально-экономических объектов, процессов, отношений. 🍷





ЕВГЕНИЯ САХАРОВА



МАРИНА ПАРИНОВА

## ОДНАЖДЫ В ПРОФКОМЕ

**В профкоме Новолипецкого металлургического комбината проходят встречи профсоюзного актива с представителями власти. Председатели профорганизаций структурных подразделений и работники областного комитета ГМПР встретились с заместителем главы администрации региона Александром Костомаровым.**



**А**лександр Константинович руководит сферой внутренней политики, курирует вопросы взаимодействия с органами местного самоуправления, общественными и некоммерческими организациями, с федеральными органами власти. Он отвечал не только на вопросы, касающиеся деятельности своего ведомства, были освещены и многие другие темы, волнующие липчан.

Профсоюзный актив знает, какие проблемы заботят трудовой коллектив. Потому звучали вопросы о присвоении звания «Ветеран труда Липецкой области», об экологических проблемах, раздельном сборе и вывозе твердых коммунальных отходов, о благоустройстве, ремонте дорог, повышении уровня жизни пенсионеров, надзоре за деятельностью управляющих компаний и многие другие. Заместитель

главы администрации области рассказывал также о готовности встречаться с трудовым коллективом в цехах, о реформе органов исполнительной власти, целях и задачах областной трехсторонней комиссии и об имидже профсоюзного лидера. К слову, Александр Константинович – уроженец Челябинска, так что о металлургических предприятиях и сильном, многочисленном профсоюзе металлургов знает не понаслышке и сам является членом профсоюза в своей структуре.

В целом встреча получилась интересной и насыщенной. На все вопросы были получены ответы. Надежду на продолжение конструктивного диалога с властью для улучшения жизни металлургов и липчан выразил председатель первичной профорганизации комбината Василий Литовкин. 🟡





АННА БАРАНОВА

# РЕШИЛИ СОТРУДНИЧАТЬ

Представители первичной профсоюзной организации Надеждинского металлургического завода посетили Северский трубный завод и встретились с профсоюзным активом.

Основная продукция Северского трубного завода – горячекатаные и электросварные стальные трубы, которые широко используются в нефтегазовой промышленности, при строительстве трубопроводов различного назначения, в машиностроении, строительстве, коммунальном хозяйстве.

Программа поездки была насыщенной. Знакомство с предприятием, которому в этом году исполнилось 280 лет, началось с посещения музейного комплекса «Северская домна» — местом хранения культурного и промышленного наследия завода. Окунуться в атмосферу почти трехвековой истории позволили экспозиции музея, часть сохранившегося оборудования, воссозданные макеты промышленных площадок и фильм об истории завода.

Далее – знакомство с основным производством – электросталеплавильным и трубопрокатным цехами. Особое внимание гости обращали на организацию и культуру

производства, интересовались опытом коллег, их успехами и слабыми местами.

Посетили центр профессионального образования, который был построен в результате частно-государственного партнерства ТМК и правительства Свердловской области при поддержке губернатора. На площади 3000 м<sup>2</sup> размещены образовательные ресурсы – от специализированных лабораторий до производственных участков, обеспечивающих подготовку кадров.

Содержательной была встреча с профактивом трубного завода. Председатели профорганизаций цехов аналогичного производства обменивались своими наработками, интересовались возможностями улучшения условий труда и быта работников. Профсоюзные активисты двух предприятий отметили важность таких встреч для обмена опытом и договорились о дальнейшем сотрудничестве. 🍅





ТАТЬЯНА ТОРОПЦЕВА

# КОМАНДНАЯ РАБОТА

НА «ИЖСТАЛИ» СОСТОЯЛСЯ КОНКУРС ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПОГРУЗОЧНО-РАЗГРУЗОЧНЫХ РАБОТ СРЕДИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ.

**В** этом году в нем приняли участие шесть бригад, каждая из пяти человек: специалиста, ответственного за безопасное производство работ с применением подъемных сооружений, двух стропальщиков, машиниста крана и слесаря по ремонту грузоподъемных механизмов.

Конкурс состоял из двух частей: практической и теоретической.

О том, в чем заключалась практическая его часть, рассказал заместитель начальника управления охраны труда, промышленной безопасности и природоохранной деятельности Кирилл Ходырев.

– Перед работниками стояло несколько задач. Первая – это приемка крана. В момент приемки крана машинистом вся остальная команда изучает задание, подбирает необходимые стропы, грузозахватные приспособления,



определяет схему строповки, думает, как грузить конструкцию. Каждой команде дается специализированный груз, выбор происходит с помощью жеребьевки. Далее члены команды приступают к выполнению операции по погрузке: производят строповку, после чего перемещают в полувагон, затем разгрузку детали, возвращение ее на прежнее место. Следующий этап соревнования – работа машиниста крана и стропальщиков в условиях ограниченной видимости: закрываются все стороны кабины кроме

**...конкурс наглядно показывает как машинист крана, стропальщик должны себя вести на рабочем месте.**

одной. Машинист крана видит не основного стропальщика, а только сигнальщика, дублирующего сигналы главного стропальщика. В этих условиях машинист крана должен перенести мульту по специально обозначенному маршруту, поставить на указанное место, после груз возвращают в первоначальное положение.





Этот момент конкурса очень важен, потому что в реальных условиях действительно бывают ситуации, когда машинист крана не видит стропальщика, подающего сигнал, работает в условиях ограниченной видимости, ориентируясь только на знаки сигнальщика.

О теоретической части конкурса рассказал ведущий инженер по техническому надзору управления охраны труда, промышленной безопасности и природоохранной деятельности Дмитрий Обухов:

– Этим конкурсом мы хотим привлечь внимание к вопросам охраны труда. Бывает так, что в повседневном труде люди не акцентируют внимание на том, как правильно нужно работать. Это как с автомобилем – вроде и правила все знают, но стиль вождения у всех разный. А конкурс наглядно показывает как машинист крана, стропальщик должны себя вести на рабочем месте.

Мы стараемся каждый год внести разнообразие в практическую и теоретическую части конкурса, чтобы участникам было интересно. Так, в этом году на теоретической части

команды получили «черный ящик». Они не знали, что там внутри, вытягивали свой билет и открывали ящик. Там они находили различные составляющие кранов, стропы, детали, и команда должна была объяснить, что это за деталь, годная она или нет. Также участники отвечали на общие вопросы в области охраны труда и промышленной безопасности, показывали и рассказывали о последовательности действий оказания первой помощи при производственных травмах. Для слесаря по ремонту было задание настроить тормоза крана.

Конкурс, по словам Дмитрия Обухова, приносит большую практическую пользу – участники на своих рабочих местах стараются объяснять членам бригады, как работать правильно и безопасно, видят допускаемые ошибки.

Своими впечатлениями поделился неоднократный участник конкурса Дмитрий Быков, мастер участка обработки продукции станков 250, 450. Команда Дмитрия заняла второе место.

– Нам пришлось поломать голову, определяя вес груза, так как мы подобные детали не грузим. Остальные

действия обычные – исходя из удельного веса выбрали стропы и занялись погрузкой. Что касается второй части задания, могу сказать, что слепые зоны возникают иногда в работе, так что как действовать, тоже знаем.

В прошлом году конкурсное задание было другое, мы грузили мулду в эту же шихтовку, брали один пакет, который был неправильно уложен в стеллаж, нужно было его застропить правильно и уложить ровно, тоже интересное задание.

По итогам конкурса первое место завоевала команда инструментального цеха ООО «Ижсталь-ТНП». Второе место присвоено команде №1 прокатного цеха, третье – у команды электросталеплавильного цеха. Всем членам бригад установлены надбавки за профмастерство сроком на один год или до вручения первого предупредительного талона. За первое место – 2000 рублей в месяц каждому, за второе – 1500 рублей, за третье место – 1000 рублей.

Всем участникам конкурса за активность и проявленный профессионализм объявлена благодарность и вручены памятные подарки. 🍎



ВАЛЕНТИНА БЕЛОВА

## МОТИВАЦИЯ ДЛЯ ПРОФГРУПОРГОВ

**В профсоюзной организации ПАО «Северсталь» с апреля начала действовать новая система мотивации для профгруппоргов. За второй квартал этого года 269 из них получили премию по итогам работы за второй квартал.**

**П**оложением предусмотрена оценка по двум критериям. Первый из них – положительная динамика профсоюзного членства за квартал и число принятых в профсоюз по заявлениям. К слову, с апреля по июнь в профсоюз вступили более 600 человек. Второй критерий – информационная работа (речь идет о доведении до коллег актуальных новостей, при этом акцент делается на личном общении) и организация мероприятий (либо участие в них). Поощряются денежной премией те, кто набирает два и более баллов. Максимально за квартал профгруппорг может получить «четверку». Этот высший балл за второй квартал набрал 71 человек, у 16 из них членство в профгруппах 100%.

В положении об оценке профгруппоргов предусмотрены также два блокирующих критерия, при которых оценка равна нулю – это выход из профсоюза по заявлениям и членство в профгруппе ниже 40%. Итоги будут подводиться ежеквартально.

**Олег Кузнецов, газорезчик котельно-монтажного цеха МЦ «ССМ-Тяжмаш»:**

– Работаю в цехе с 1991 года, с этого времени – в профсоюзе. Профгруппоргом меня выбрали несколько лет назад. Довожу до людей информацию, которую получаю от председателя. Спрашивают про путевки, мероприятия, льготы. Думаю, что профгруппорг может работать и без премирования, но дополнительная мотивация не помешает. Для меня профсоюз – это защита, гарантии и льготы.

**Анна Ефимова, бункеровщик доменных печей коксоаглодоменного производства:**

– Работаю в коксоаглодоменном производстве восьмой год, в профгруппе 40 человек. Коллег интересует предоставление отпусков и льгот по колдоговору, проводимые мероприятия. Это и цирк, и массовые катания, и поездки. Нас волновала спецопценка: мы часто обращались в профком за разъяснениями. Важно, что в профсоюзе всегда можно получить ответ на любой вопрос. 🍎



# МЕРА ОТВЕТСТВЕННОСТИ – ЖИЗНЬ

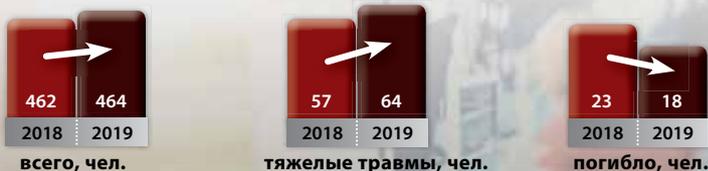
**Отдел охраны труда и окружающей среды Центрального Совета ГМПР проанализировал динамику производственного травматизма в организациях ГК за первое полугодие 2019 года.**

**З**а первое полугодие 2019 года на предприятиях горно-металлургического комплекса России, в которых действуют первичные профсоюзные организации ГМПР, пострадали вследствие несчастных случаев на производстве 464 (462) человека (здесь и далее в скобках показатели за I полугодие 2018 года). Из них погибли на производстве 18 (23) человек, получили тяжелые травмы 64 (57) человека. В 7 (7) групповых несчастных случаях пострадали 18 (17) работников, в том числе 6 (1) погибли. Количество дней нетрудоспособности вследствие несчастных случаев на производстве за полугодие увеличилось с 24077 до 28179 дней.

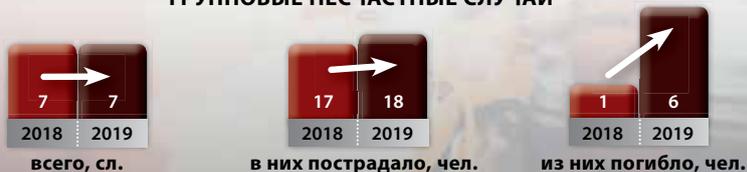
## Основные причины смертельных несчастных случаев:

- неудовлетворительная организация производства работ – 7 случаев (38,8%);
- нарушение правил дорожного движения – 2 (11,1%);
- нарушение трудовой и производственной дисциплины – 4 (22,2%);
- неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест – 1 (5,6%);
- недостаточная надежность машин, механизмов, оборудования – 1 (5,6%);

## В НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЯХ НА ПРОИЗВОДСТВЕ ПОСТРАДАЛИ



## ГРУППОВЫЕ НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ



- нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств – 1 (5,6%);
- прочие причины (нарушение инструкций и правил по охране труда) – 2 (11,1%).

## Основные травмирующие факторы:

- воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин – 5 (27,6%);
- падение, обрушение, обвалы предметов, материалов, земли – 1 (5,6%);


**КОНТРОЛЬ ЗА ОХРАНОЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГМК ОСУЩЕСТВЛЯЮТ:**

- ✓ 50 ТЕХНИЧЕСКИХ ИНСПЕКТОРОВ ТРУДА
- ✓ 10739 УПОЛНОМОЧЕННЫХ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ГМПР

**ТЕХНИЧЕСКИМИ ИНСПЕКТОРАМИ ТРУДА ГМПР**

- ✓ ПРОВЕДЕНО 1032 ПРОВЕРКИ ПРЕДПРИЯТИЙ, в том числе 48 СОВМЕСТНО с органами государственного надзора и контроля
- ✓ ВЫДАНО 300 ПРЕДСТАВЛЕНИЙ С ТРЕБОВАНИЯМИ УСТРАНЕНИЯ 1688 НАРУШЕНИЙ правил и норм охраны труда и окружающей среды
- ✓ РАССМОТРЕНО 235 ПИСЬМЕННЫХ ОБРАЩЕНИЙ, ЗАЯВЛЕНИЙ И ЖАЛОБ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА, связанных с нарушением их прав в области охраны труда, в том числе по вопросам компенсаций за работу во вредных условиях труда. В ПОЛЬЗУ РАБОТНИКОВ РЕШЕНО 195 ОБРАЩЕНИЙ.

- транспортные происшествия на железнодорожном транспорте – 1 (5,6%);
- транспортные происшествия на наземном транспорте – 3 (16,6%);
- воздействие электрического тока – 1 (5,6%);
- воздействие экстремальных температур – 1 (5,6%);
- падение при разности уровней высот – 1 (5,6%);
- падение на ровной поверхности – 1 (5,6%);
- воздействие дыма, огня и пламени – 2 (11,1%);
- воздействие вредных веществ – 2 (11,1%).

Снижен уровень производственного травматизма по всем показателям (общий, смертельный, тяжелый, групповой) в территориальных организациях Вологодской, Липецкой областей, Алтайского и Хабаровского краев, Республики Северная Осетия-Алания. Свыше 250 производственных коллективов отрасли отработали полугодие без травм и аварий. Среди них АО «Волжский трубный завод», АО «Металлургический завод «Электросталь», АО «Ступинская металлургическая компания», ПАО «ТАГМЕТ», ОАО «Святогор» (Свердловская область), ОАО «Северсталь-метиз» и другие.

Рост общего и смертельного травматизма допущен в территориальных организациях Кемеровской и Новосибирской областей. Групповые несчастные случаи произошли в акционерных обществах: «Водоканал» (Кемеровская область), «Новосибирский металлургический завод» – в обоих случаях дорожно-транспортные происшествия, АО «ЕВРАЗ ОЗСМК», ПАО «Челябинский металлургический комбинат», ОАО «Каменск-Уральский металлургический завод», АО «Уральская Сталь».

**Техническими инспекторами труда ГМПР за первое полугодие 2019 года:**

- проведено 1032 проверки предприятий, в том числе 48 совместно с органами государственного надзора и контроля;
- выдано 300 представлений с требованиями устранения 1688 нарушений правил и норм охраны труда и окружающей среды;
- рассмотрено 235 письменных обращений, заявлений и жалоб членов профсоюза, связанных с нарушением их прав в области охраны труда, в том числе по вопросам компенсаций за работу во вредных условиях труда. В пользу работников решено 195 обращений. 🟡



# ЭФФЕКТИВНОЕ ПРОИЗВОДСТВО – БЕЗОПАСНО

**На Стойленском ГОКе в 2018 году реализовали более 100 мероприятий по улучшению условий труда, повышению промышленной безопасности и снижению уровня производственного травматизма. На эти цели комбинат направил более 50 млн рублей.**

Сегодня на Стойленском ГОКе, как и во всей Группе НЛМК, действует политика «Эффективное производство – безопасное производство». Главная ее цель – вовлечение всех без исключения сотрудников компании – от генерального директора до рабочего – в решение вопросов безопасного труда.

В 2014 году стартовала программа «Управление рисками» для выявления и устранения опасностей, потенциально ведущих к производственным травмам. Важный элемент программы – мероприятия «В поисках безопасности». Сами работники на своих рабочих местах учатся определять риски, оценивать состояние охраны труда. Большую работу по профилактике и предупреждению производственного травматизма проводят уполномоченные профсоюза – их на комбинате 51 человек. Ежегодно бдительные общественники подают более 4 тысяч замечаний, предложений по охране труда.

На предприятии установлены «зоны ответственности» управления рисками. Неприемлемые риски находятся под контролем генерального директора. Условно-приемлемые – директоров по направлениям и руководителей структурных подразделений. Приемлемые – под контролем линейных руководителей. Определен ТОП-5 критичных рисков, устранению которых уделяется особое внимание.

Введены «Стоп – критерии» по трем направлениям: общие профессии; для стропальщика; при эксплуатации подвижного оборудования. Это критичные несоответствия, при возникновении



**Большую работу по профилактике и предупреждению производственного травматизма проводят уполномоченные профсоюза – их на комбинате 51 человек.**

которых работник обязан прекратить выполнение работ.

Большое внимание уделяется просветительской деятельности по охране труда. Проводятся тренинги и семинары по безопасности производства с участием руководителей цехов и подраз-



делений, конкурсы и другие мероприятия. Более 300 стойленцев прошли обучение и аттестацию безопасным методам и приемам выполнения работ на опасных производственных объектах.

В рамках Группы НЛМК выстроена коммуникация между площадками по информированию о всех нарушениях правил охраны труда. Сменно-встречные собрания – еще один из инструментов коммуникации. Работники обсуждают текущие вопросы, говорят о возникших проблемах. Полученная информация прорабатывается линейными руководителями, принимаются соответствующие решения, разрабатываются мероприятия по устранению недостатков. Для работников также проводятся практические занятия – противоаварийные тренировки для отработки устойчивых навыков действий при возникновении нештатной ситуации.

На предприятии внедрен инструмент бережного производства «6С», что позволило оптимизировать рабочее пространство, навести порядок и учет производственных ресурсов. Другой инструмент «Оценка зрелости предприятия по ОТПБ» позволяет определить состояние на каждом отдельном производственном участке и разработать дорожную карту по развитию зрелости ОТПБ.

Большое внимание уделяется контролю работы с подрядчиками. Определяется их квалификация для допуска к выполнению работ, проверяется техническое состояние подъемных сооружений перед выполнением работ на площадке. Подрядчики проходят обучение по корпоративной программе Группы НЛМК, затем обязательное тестирование, отработка на полигоне необходимых навыков работы на высоте.

С каждым годом в мероприятиях по выявлению и предупреждению потенциальных опасностей на производстве принимают участие все больше работников Стойленского ГОКа. Люди на своих рабо-

## Более 300 стойленцев прошли обучение и аттестацию безопасным методам и приемам выполнения работ на опасных производственных объектах.



чих местах предупреждают, информируют, предлагают. Это становится нормой. В 2018 году такое равнодушие и активность проявили более 1,7 тысяч сотрудников предприятия. В результате не допущено случаев группового травматизма и со смертельным исходом, число пострадавших при несчастных случаях на производстве снизилось более чем вдвое. 🟡





ИЛЬЯ ГОРДИЕНКО

# ЧТОБЫ СВЕТИЛИСЬ ГЛАЗА

На левом берегу реки Чусовая прошел II Молодежный туристический форум Пермской краевой организации ГМПР.

Четыре первички направили своих молодых работников: «Губахинский кокс», Лысьвенский металлургический, Соликамский магниевый и Чусовской металлургический заводы. Ребята расположились вдоль прибрежной косы. Когда приготовление ужина и некоторые хозяйственные моменты были завершены, началось представление команд.

Переключка в стиле «Что вы такие тихие, давайте громче» дала понять, что молодые активисты, приехавшие на мероприятие, готовы не только к восприятию чего-то нового, но и способны зарядить форум своей энергией. После переключки – небольшие Stand-up представления команд и затем костровая дружба.

Ночь была коротка, как и полагается быть ночи во время проведения молодежного форума. Утром решили организовать общую зарядку. Дождь немного смазал планы, и ее перенесли на более позднее время. После зарядки завтрак, а потом небольшая спортивная игра и обед.

В три часа дня по плану семинар на тему: «Развитие молодежного профсоюзного движения», который провел председатель первичной профсоюзной организации Соликамского магниевого завода Алек-



сандр Мальцев. Тема очень важная, особенно для молодежных организаций. Разделившись на группы, участники обозначили цели и направления, по которым работают молодежные комиссии, определили механизмы, которые можно задействовать для достижения этих целей.



В конце семинара – деловая игра с распределением социальных ролей «работодатель – профсоюз – молодежь». Цель игры – достичь комфортных договорных отношений между этими тремя субъектами. Участникам предстояло выстроить такую модель, которая бы позволила эффективно взаимодействовать социальным партнерам на взаимовыгодных условиях.

После перерыва на обед начались занятия на командообразование. Участников «перемешали», разделили на три команды и отправили укреплять чувство «локтя». В тренинге шесть станций с различными заданиями: уместить на кончике пальца 30 гвоздей, поместиться всемером в гимнастический обруч, перелить жидкость в емкость с завязанными глазами, передать шарик для пинг-понга по кругу, подкидывая его с помощью стаканчиков, достать мячик через сетку, свернутую в трубу, при помощи жердей. И, наконец, решить задачу про друзей-приятелей: Яноша, Ференца, Андраша, Бела и Лайоша. Задания коварны и хитры, команды с разной степенью успешности справились почти со всеми.

После ужина новое испытание – интеллектуальный конкурс от представителей Чусовского металлургического завода – деловая игра «Профсоюз». Всем розданы карточки с номерами, которые определили причастность участников к разным профсоюзам: купеческий, сокольничий, поварской и шутовской. «Посмотрите на свои карточки, кто стал царем?» – спросил ведущий. А вот и он, представитель «губахи». «Царь был образованный, сам законы сочинял, сам подписывал. Читал он и Трудовой кодекс, самым придуманный. А по этому Трудовому кодексу полагалось всем жителям царства вступать в профсоюзы». Ведущий зачитал задание, и представители новоиспеченных профсоюзов удалились на совещания. Ребятам предстояло подумать, как презентовать свой профсоюз? Игра рассчитана на обратную связь, и после каждого представления «царь» подводил итог, нужен ли ему такой профсоюз.

Для выполнения следующего задания нужно было разыграть ситуацию, что работник, член каждого профсоюза, вышел на пенсию. Предстояло «выпросить»

должность, чтобы служить на старости лет у самого царя. Дело это непростое, и каждый «пенсионер» старался подать себя в выгодном свете – рассказать о себе, о своих умениях и заслугах.

Игра окончена, наступили сумерки. Огни в лагерьях представителей первичек, которые еще недавно обозначались только тонкой струйкой дыма, уходящей в небо, зажглись с новой силой, поглощая сырые дрова. Мы ходили по лагерьям, пока темнота с поля не накрыла нас лоскутным одеялом, упершись в Чусовую. А огоньки так и продолжали гореть, показывая кратчайший путь от лагеря к лагерю.

Ночь – время для раздумий. Семинар по молодежному движению наполнил смыслом, воодушевил многих, заставил светиться глаза. С большим воодушевлением ребята впитывали новую информацию, пробовали свои силы. Как сделать так, чтобы эта работа была проделана не впустую? Как заставить светиться эти глаза постоянно? Как замотивировать молодежь на новые хорошие дела? Как дать им понять, что они нужны профсоюзу? Может, им просто стоит с чего-нибудь начать? 🍷





СЕРГЕЙ ГУДКОВ

# «ТЕРРИТОРИЯ ГМПР» – ДРУЖБА, ОБЩЕНИЕ, ДОВЕРИЕ



Под Краснотурьинском прошел второй туристический слет предприятий горно-металлургического комплекса Свердловской области «Территория ГМПР-2019».



**В**сех, кто не боится дальних дорог, кто ждет с нетерпением встреч с солнцем, ветром, костром и палаткой, зовут туристами. 13 команд от десяти предприятий области собрались в августовские выходные на Шихане (Краснотурьинский район Свердловской обл.), чтобы выяснить, кто из них сильнее в прохождении туристических маршрутов, кто лучше кашеварит, а у кого все в порядке с самодеятельностью.

Организацией и проведением туристического слета занималась

команда Серовского завода ферросплавов – молодежная организация и туристический клуб «Общий сбор». Готовили трассу, обеспечивали бесперебойную работу участников на этапах и судейской коллегии, занимались вопросами обустройства и функционирования лагерей первичек.

На торжественном открытии слета ребят приветствовали генеральный директор АО «Серовский завод ферросплавов» Валерий Фадеев и председатель Свердловской областной организации ГМПР Валерий Кусков.





Они говорили о роли молодежи в производственной и общественной деятельности и важности таких форумов, где молодые люди могут проявить свои способности, найти единомышленников и друзей, поделиться опытом, обсудить различные вопросы. Лидер областной организации ГМПР подчеркнул важность этой встречи в плане укрепления внутривидового единства. Заместитель председателя первичной профсоюзной организации ферросплавного завода Николай Иванов выразил надежду, что такой турслет на их площадке станет традиционным.

Начинавшийся несколько раз дождь пытался испортить общую картину слета, но ему это не удалось. Настроение у всех было отличным, команды выходили на трассу с полной решимостью победить. А попробовать свои силы ребятам было в чем: и водная переправа, и горные склоны, и катамараны. На прохождение всех испытаний трассы команды затрачивали около двух часов. Никто не жаловался, ведь маршрут был интересным и захватывающим.

У судей не было свободного времени. Помимо соревнования на трассе, в лагере проходили другие конкурсы. Например, биваков – нужно было осмотреть все места ночевки команд, чтобы

выбрать лучшее. Оказалось, что и в лесу можно обустроить по-настоящему, по-домашнему уютное жилье, практически со всеми удобствами – кухня, умывальник, свет.

Поразил членов жюри и конкурс кашеваров. У команд были жесткие условия – за час приготовить на костре обед из трех блюд. Как обычно, все ждали картошку с тушенкой, но то, что приготовили ребята, было для лесных условий очень необычно: солянка, плов, буглама, различные салаты, рыбные стейки, десерты и даже глинтвейн. Как можно при таком кулинарном мастерстве и изобилии блюд определить лучшее? Поэтому и лидерство в кулинарном конкурсе присуждать не стали.

В конкурсе художественной самодеятельности равных не было команде Богдановичских огнеупоров. Но, справедливости ради, хочется отметить все команды, в выступлениях которых было много стихов, песен, частушек, инсценировок.

И вот итоги. Помимо победителей конкурсов вне маршрута (все они получили почетные грамоты ППО «Серовский завод ферросплавов»), грамоты вручили команде ООО «ВИЗ-Сталь» – впервые выступившей на турслете и занявшей 4-е место в общем зачете. Команды получили памятные плакетки

за участие, а призовые места (с приложением подарочных сертификатов) распределились следующим образом:

❖ III место – команда «Дружба» (Богдановичское ОАО «Огнеупоры»);

❖ II место – команда «Пионеры» (АО «СЗФ»);

❖ I место – команда «Апельсин» (АО «СЗФ»).

Радость за победителей была общая и искренняя. Ведь туристический слет – не соревнование, а прежде всего – дружба, общение, радость почувствовать себя частью большой команды.

Закончился туристический слет, потухли костры в долине реки Каква, разъехались команды. Но надолго в их памяти останутся песни под гитару в тишине ночного леса далекого Шихана. До свидания, «Территория ГМПР – 2019». 🍎



## Уравнение со всеми известными

**В этой рубрике часто публикуются материалы о защите в суде пенсионных прав горняков и металлургов, чьи профессии относятся к Спискам №1 и №2. Работники Пенсионного фонда находят любые неточности в формулировках, ошибки в оформлении документов, пользуются отсутствием архивных записей, чтобы не засчитать льготный стаж и отказать в назначении досрочной пенсии.**

Константину Васильевичу Д., резчику холодного металла трубоэлектросварочного цеха ПАО «Северский трубный завод», тоже пришлось обращаться за юридической помощью в профсоюз, потому что ему при назначении пенсии не засчитали 17 лет работы. Александр Агафонов, правовой инспектор Свердловской областной организации ГМПР, составил исковое заявление и представлял интересы работника в суде.

Казалось бы, в этом деле все очевидно – по Списку № 2 резчики холодного металла имеют право на досрочное назначение пенсии в случае, если работали в прокатном производстве, а резчики труб и заготовок, если работали в трубном производстве.

Курьез заключается в том, что наименование должности Константина Васильевича не совпало со Списком дословно – резчик холодного металла в трубном производстве, и у ПФР появился шанс воспользоваться юридической казустикой и отказать человеку, проработавшему на вредном производстве 17 лет. У Пенсионного фонда от перемены слагаемых сумма очень даже меняется. Однако юристы ГМПР часто сталкиваются с подобными делами и решают их в пользу членов профсоюза.

Суд подробно разобрался с особенностями работы резчика холодного металла агрегата продольной резки. Константин Васильевич занимался резкой лент в рулонах на дисковых ножницах при скорости движения ленты свыше 3 м/с, резкой листового металла на мерные по ширине длины на дисковых и летучих ножницах агрегата роспуска рулонов при скорости движения полосы до 3 м/с, продольной и поперечной резкой листового металла высоколегированных и пре-



цизионных марок стали и сплавов на дисковых ножницах при одновременной резке свыше 5 и более лент, и так далее еще на два абзаца.

Важно то, что эта работа действительно относится к конечной стадии прокатного производства. Однако участок агрегатов продольной резки на Северском трубном заводе им. Ф.А. Меркулова был спроектирован и построен в 1963 г. в составе трубоэлектросварочного производства и является началом технологической цепочки производства электросварных труб. И само предприятие в госреестре заявлено как трубное производство, а не прокатное, на что и указал Пенсионный фонд в своем отказе. Вот такая нестыковка в формулировках и позволила, невзирая на тяжелые условия труда работника, не засчитать льготный стаж.

В судебном заседании участвовал представитель завода Д. Бузук. Он указал, что ПАО «Северский трубный завод» относится в настоящее время к трубному производству, хотя на нем сохранились элементы про-

ката. В частности, работа, выполняемая истцом в качестве резчика АПР, является конечной стадией прокатного производства и соответствует характеристике труда по составу обслуживаемого оборудования профессии «резчик холодного металла». Истец занимался нарезкой заготовок из листового металла, из которых в последующем изготавливались трубы.

По мнению суда, приведенные профсоюзной стороной и работодателем доказательства свидетельствуют о том, что работа истца в трубном производстве по профессии «резчик холодного металла» тождественна «резчику заготовок». Вот такое уравнение со всеми известными.

Суд вынес решение признать незаконным отказ ГУ «Управление Пенсионного фонда РФ в г. Полевском Свердловской области» в назначении Константину Васильевичу Д. досрочной страховой пенсии по старости. ■



ОЛЬГА БАТАСОВА • ВАЛЕНТИНА БЕЛОВА

## Профсоюзные юристы отвечают

**Вологодская областная общественная организация ГМПР подвела итоги правозащитной работы за полгода. За это время за юридической помощью обратились почти 300 членов профсоюза, 80% обращений удалось решить в пользу работников.**

О тстаивать права членов ГМПР в Вологодской области помогают два правовых инспектора. Их работа включает защиту в судах, консультации, экспертизу документов, проверку колдоговоров. Для членов профсоюза вся юридическая помощь бесплатна.

За помощью в профсоюз приходят почти каждый день. Причины обращений самые разные – от трудовых вопросов до семейных проблем.

– Консультируются по предоставлению отпусков, начислению пенсий, дисциплинарным наказаниям, – комментирует *главный правовой инспектор труда профкома ПАО «Северсталь» Владимир Пахолков.* – Например, недавно помогали с предоставлением отпуска за работу во вредных условиях труда работнику одного из крупных производств. К нам идут и с нетрудовыми вопросами. Так, сейчас очень много обращений по защите прав потребителей – автопокупателей и в связи с кризисной ситуацией в двух потребительских кооперативах.

Экспертиза проектов документов – важная часть работы профсоюзных юристов. В зоне внимания – все важные для работника вопросы. Речь идет о положениях по оплате труда и критериях премирования, предоставлении льгот и гарантий, а также локальных актах, регламентирующих поведение работников в производственном процессе и, конечно, охране труда. Проверка проектов, по словам профсоюзных юристов, позволяет избежать нарушений и нестыковок.

Кроме того, с начала года профсоюзные юристы подготовили шесть исковых заявлений. Все они касались вопросов льготного пенсионного обеспечения. По каждому случаю было принято решение в пользу работников. ■



**ЗА ПОМОЩЬЮ В ПРОФСОЮЗ ПРИХОДЯТ ПОЧТИ КАЖДЫЙ ДЕНЬ. ПРИЧИНЫ ОБРАЩЕНИЙ САМЫЕ РАЗНЫЕ – ОТ ТРУДОВЫХ ВОПРОСОВ ДО СЕМЕЙНЫХ ПРОБЛЕМ.**

### Результаты правозащитной деятельности ГМПР в Вологодской области за 6 месяцев 2019 года

**289**

членов профсоюза получили бесплатную юридическую консультацию

**231**

человек получил помощь профсоюзного юриста при решении своих вопросов

**6**

исковых заявлений по пенсионным вопросам подано в суд

**100%**

судебных дел решены в пользу членов профсоюза

**47**

документов прошли правовую экспертизу у профсоюзных юристов

более **500 000** рублей

составила общая экономическая эффективность правозащитной работы



## За бюрократов не в ответе

**Аппаратчик нейтрального газа ПАО «Северсталь» доказал свое право на досрочную пенсию.**

В июне прошлого года работник «Северстали» обратился в Пенсионный фонд за назначением досрочной пенсии. К этому моменту мужчине исполнилось 59 лет, более 14 из которых он работал во вредных условиях труда. Однако Пенсионный фонд посчитал иначе. Для восстановления справедливости работник обратился в профсоюз.

В специальный стаж, дающий право на получение льготной пенсии, мужчине засчитали только 3 года и 3 месяца. Основная часть спецстажа не вошла из-за разного названия профессий на предприятии и в Списке, дающем право на досрочную пенсию. Также чиновники не учли несколько лет, когда мужчина работал на грузовых судах Череповецкого судоремонтно-судостроительного завода. Не была засчитана и служба в армии, которую истец также проходил на судне.

Работник решил доказать, что ему положена льготная пенсия. В этом ему помог профсоюзный юрист Вологодской областной организации ГМПР. Евгений Воронин собрал необходимые доказательства и отстоял позицию в суде.

Профсоюзные юристы уже сталкивались с ситуацией, когда Пенсионный фонд отказывал в назначении льготной пенсии аппаратчикам установки нейтрального газа. Дело в том, что в Списке, дающем право на получение льготной пенсии, такого наименования профессии нет. Юристы доказывают через суд, что характер работ по данной профессии полностью соответствует характеристике работы машиниста холодильных установок, обслуживающих аммиачно-холодильные установки, которая значится в Списке. При этом ссылаются на письмо Минсоцобеспечения РСФСР, в котором указано соответствие данных профессий. Эти аргу-



менты были приняты судом и в этом случае. После предоставления необходимых документов работнику засчитали 6 лет и 6 месяцев.

Еще пять лет специального стажа мужчина выработал на грузовых речных судах, два из которых служил в армии, куда был призван с должности матроса-моториста на теплоходе «Илья Муромец» и после службы продолжил работу в этой же должности. При включении в льготный стаж этого периода были свои сложности. Дело в том, что Пенсионный фонд может отказать в назначении льготной пенсии, если хотя бы в одном документе есть неточность. В этом случае у работника имелись расхождения между записями в архивной справке и в трудовой книжке. До и после службы в армии мужчина работал на грузовых теплоходах, некоторые из которых были круглогодичного плавания. Он обеспечивал техническое обслуживание судов и на разных теплоходах были различия в названиях должностей. В суде работнику пришлось доказывать, что все должности, на которых он рабо-

**РАБОТНИК РЕШИЛ ДОКАЗАТЬ, ЧТО ЕМУ ПОЛОЖЕНА ЛЬГОТНАЯ ПЕНСИЯ. В ЭТОМ ЕМУ ПОМОГ ПРОФСОЮЗНЫЙ ЮРИСТ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГМПР...**

тал в оспариваемый период, относятся к плавсоставу судна, а сами суда являются грузовыми. По закону плавсостав речного флота пользуется правом на досрочную пенсию независимо от вида выполняемых работ, наименования профессий и должностей. Также в данном случае в спецстаж должна быть включена служба в армии, поскольку характер выполняемой работы во время службы полностью соответствовал работе по «спецсочной» профессии.

Таким образом, мужчине засчитали все спорные периоды и восстановили дату выхода на досрочную пенсию с 21 июня 2018 года. ■



ВАЛЕНТИНА БЕЛОВА

# СЕМЕЙНОЕ ДЕЛО

Разливщики стали и прокатчики, термисты и специалисты, ковшевые и операторы – трудовой стаж Беленцовых на «Северстали» составляет 632 года. На предприятии трудится уже четвертое поколение, а положили начало славной традиции пятеро братьев, которые пришли на завод в 1950-е годы. Семья – победитель городского и областного конкурсов трудовых династий.



## ИСТОРИЯ В ФОТОГРАФИЯХ

В руках у специалиста сталеплавильного производства Елены Чижишевой, внучки основателя династии, несколько десятков фотографий. Она бережно перебирает снимки, которые хранят память о судьбе семьи, одной из самых многочисленных на «Северстали». Вот фото братьев-основателей династии. Молодые ребята один за другим пришли на строящийся металлургический завод в Череповце. А это фотография разливщика стали Евгения Русова, где он дает интервью на телевидении. Дальше он же с коллегами в цехе. На еще одном снимке сама Елена выглядывает из-за спин одноклассников на пионерской плавке в 1984 году. Вся история этой семьи связана с металлургией, а началось все 65 лет назад.

## ПЯТЕРО БРАТЬЕВ

Первым на завод в 1954 году устроился Александр Беленцов. Отработал в ремонтно-механическом цехе №1 45 лет. Начал трудовой путь с рабочей профессии слесаря, ушел на

пенсию с должности старшего мастера цеха. Получил орден Трудового Красного Знамени и множество других наград. В автотранспортном цехе династию Беленцовых начал Павел Беленцов.





Отработал в цехе 31 год токарем. Отмечен многими наградами, первая из которых – медаль «За доблестный труд в годы Великой Отечественной войны». Вслед за Павлом Николаевичем в 1959 году пришел в автотранспортный цех и старший брат Алексей Беленцов. Заслуженный фронтовик устроился в цех столяром-плотником. В семье хорошо помнят, что у Алексея Николаевича были золотые руки, он мог смастерить любую мебель. Вместе с ним в цехе во-

семь лет отработала подсобной рабочей и супруга – Софья Беленцова.

Еще один брат – Борис Беленцов – выбрал прокатные цехи, где трудился 37 лет. Самый младший из братьев – Михаил Беленцов – на комбинате 43 года: сначала в ремонтно-механическом, а затем в конвертерном цехе.

### ПО СТОПАМ РОДИТЕЛЕЙ

Дети и внуки братьев Беленцовых тоже выбирали работу

в металлургии. Так, до сих пор помнят молодые коллеги Евгения Русова, зятя Алексея Беленцова. Старший разлищик почти 30 лет проработал на мартене и в конвертере, стал Заслуженным металлургом РСФСР. Сегодня на «Северстали» трудятся четверо представителей династии. Все в сталеплавильном производстве.

Возглавляет династию Елена Чикишева. В производстве работают также ее двоюродный брат Павел Русов и его семья: жена Оксана и сын Денис. 🍷

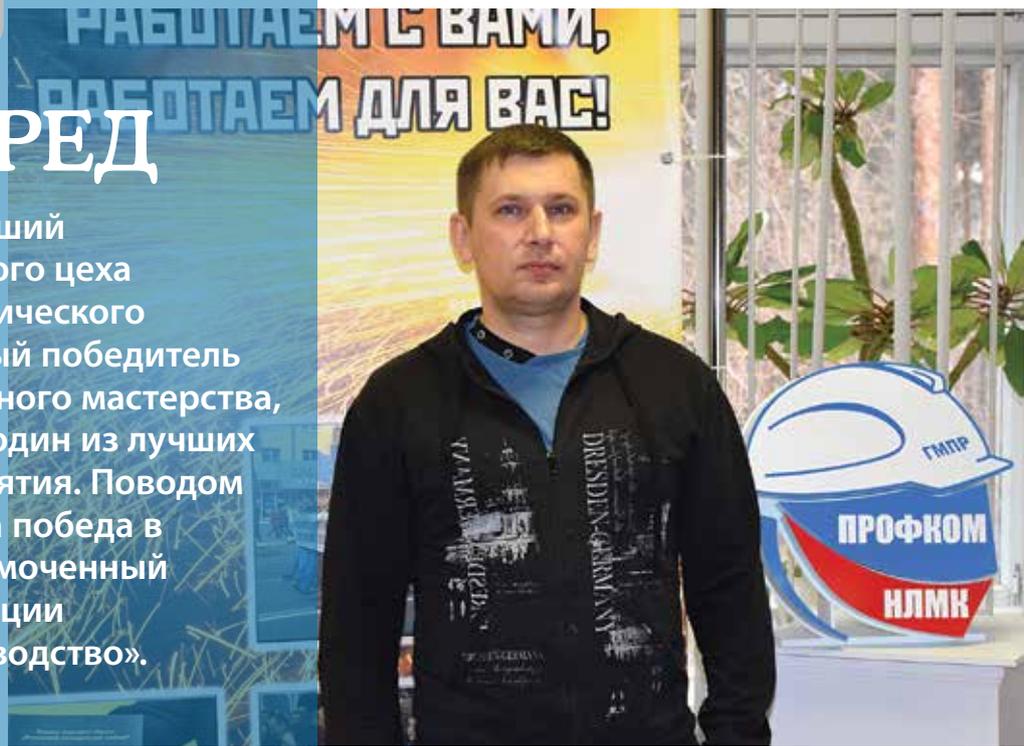




ЕВГЕНИЯ САХАРОВА

# ИДТИ ВПЕРЕД

Николай Хорольский, старший плавильщик ферросплавного цеха Новолипецкого металлургического комбината – неоднократный победитель конкурсов профессионального мастерства, смотров по охране труда, один из лучших уполномоченных предприятия. Поводом для этой публикации стала победа в конкурсе «Лучший уполномоченный ГМПР в 2018 году в номинации «Металлургическое производство».



**– Николай, каково это – следить за соблюдением правил охраны труда?**

– Можно много говорить о важности и значимости соблюдения этих правил, мне заниматься этой общественной работой, как минимум, интересно. Охрана труда – наше общее дело, каждый может внести свой вклад в то, чтобы рабочие места стали более безопасными и комфортными. Я вношу свой. Признаться, в самом начале было трудно, но сегодня об этой нагрузке не жалею, получается справляться, и это придает силы.

**– А ваши коллеги достаточно серьезно относятся к вопросам безопасности производства?**

– Думаю, да. Работаю в коллективе давно, знаю людей, их сильные и слабые стороны. Прежде чем критиковать кого-то, стараюсь в первую очередь обратить внимание на себя: насколько сам собранный, внимательный, придерживаюсь ли всех тех правил, соблюдения которых требую от остальных?

**– То есть в работе уполномоченного важен личный пример?**

– Конечно! Необходимо быть к себе очень требовательным, показывать пример во всем – в работе, личном общении, решении сложных вопросов. Если я прошел мимо нарушения, не заметил опасности, значит, и тот, кто идет за мной, вероятнее всего, тоже пройдет мимо, не заметит. Из казалось бы незначительных мелочей складывается опасная ситуация. И еще очень важно отношение коллег. Когда знаешь, что на тебя надеются, что коллектив выразил доверие, избрав уполномоченным, то начинаешь вести себя более ответственно и внимательно, думая не только за себя – за всех, кто трудится рядом.

**– Вы являетесь общественным уполномоченным по охране труда уже давно. Наверняка есть свое видение организации этой работы...**

– Я сторонник всего нового, современного, и считаю, что в ежедневной работе уполномоченных не помешает внедрение цифровых технологий. Заполнение журнала – это хорошо, но почему бы не создать некую информационную сеть, куда каждый уполномоченный цеха мог бы в режиме реального времени отправлять, к примеру, фото того места, где нужно устранить неисправность или навести порядок. Это повысит оперативность. Лучше, как говорится, один раз увидеть. Да и не всегда подберешь нужные слова, а к фото и подбирать ничего не придется – и так все видно. Нужно развиваться, сейчас такое время, что стоять на месте просто непозволительно.

**– Вы стараетесь успеть за временем?**

– Прилагаю все усилия для этого. Сегодня много программ, конкурсов, проектов, и мне все интересно. Стараюсь везде принимать участие. Согласитесь, когда работодатель и профсоюзный комитет дают столько возможностей для самореализации и роста, надо радоваться, надо ставить перед собой новые цели и добиваться их. Я неоднократно становился лучшим по профессии, не так давно стал одним из победителей проекта «НЛМК-Идея», не раз был отмечен как лучший уполномоченный и в первичке, и в обкоме, в прошлом году благодаря профсоюзному комитету побывал в Москве, где встретился с общественными уполномоченными со всей России с самых разных металлургических предприятий. Уверен, впереди еще много интересного. 🍷



# ОПАСНОСТЬ НЕЛЬЗЯ «ВЫКЛЮЧИТЬ»

На Магнитогорском металлургическом комбинате уполномоченным ГМПР по охране труда на выполнение своих общественных обязанностей дается 4 часа в неделю. Но уполномоченные – особые люди: просто сделать «выкл.» через четыре часа не могут. Это же не работа, а отношение, позиция, способ восприятия окружающей обстановки. Тем более что «у безопасности нет выходных» – не случайно именно на ММК этот слоган обрел такую популярность благодаря масштабному корпоративному проекту.

**П**ро Владимира Щемелева, старшего уполномоченного по охране труда в горно-обогатительном производстве (ГОП) ММК, можно сказать именно так. Даже когда разговор не связан с охраной труда, он все равно мыслит принципами безопасности. Понятно, что профессия наложила отпечаток. Тем более что у него с ней такая крутая и органичная связка, с самого института.

Инженер-подземщик – уже в самом слове ассоциация с опасностью. Это специальность Владимира Владимировича по вузовскому диплому. С ним, выучившись, он уехал по распределению в Кузбасс, а через несколько лет вернулся в родной Магнитогорск и уже больше 20 лет трудится в горно-обогатительном производстве ММК. Был мастером, теперь бригадир на участках основного производства, в цехе рудо-обогатительных фабрик (РОФ).

За эти годы не только досконально изучил технологический процесс, но и внес вклад в повышение его эффективности и безопасности. Подал два рацпредложения по совершенствованию конвейерной системы, которые позднее были внедрены. Так и «засветился» как специалист с отличным знанием технологии, неравнодушным отношением к производству и людям. А это на ММК прямой путь в уполномоченные по охране труда, и когда ему предложили такую общественную должность, согласился сразу.



– Я и раньше знал эту работу, видел, как работают другие уполномоченные, и относился с пониманием, – поясняет он. – Уполномоченные, можно сказать, дополнительные глаза в помощь работнику, а в нашей опасной работе это никогда лишним не бывает.

Иногда со стороны работа уполномоченных кажется формальной, а их отчеты – сухими. Но за этим – реально сохраненное здоровье и наверняка – жизни работников. Так и в случае Владимира Щемелева. Его общественная нагрузка – это еженедельный обход территории всех



участков РОФ с мастером и другими уполномоченными, заполнение журнала уполномоченных и затем месячный отчет. Таковы «бумажные» требования. Но для него это только начало, завязка всей последующей работы. Ему важно, чтобы нарушения, зафиксированные в журнале, были устранены, и не только в виде журнальной записи – он по каждому случаю сам идет на место и проверяет сделанное. Так, в июне записал 4 замечания – по трем из них меры приняты, четвертое пока в процессе. Всего таких замечаний и предложений за прошлый год, например, было около 50.

– А если записанного недостаточно – он не молчит, сразу идет напрямую к руководству цеха и вместе решают проблему, – рассказывает о нем председатель профорганизации ГОП Владимир Бывалин. – Таких решенных дел не на один отчет хватит.

В этом году, например, он добился, чтобы обеспечили бесперебойный питьевой режим в корпусе средне-мелкого дробления ДОФ-5. Там в комнате временного отдыха на отметке +38 не было питьевой точки – люди носили с собой канистры, бутылки. После участия уполномоченного здесь оборудовали питьевую точку, установили диспенсер для воды.

Еще одна проблема касалась спецодежды и спецобуви дробильщиков и бункеровщиков. Хэбэшные спецовки и ботинки не выдерживали интенсивности труда и приходили в негодность раньше установленного срока носки. Удалось договориться с руководством, чтобы их выдавали чаще – не раз в год, а каждые полгода. Причем,

когда сделали расчеты, оказалось, что это даже экономически выгоднее.

У Щемелева есть авторитет в глазах руководства как классного специалиста в сфере безопасности – не зря ему доверяют замещать цехового инженера по охране труда. Но не доверие начальства главное, а люди. Он с ними постоянно общается. «Бумажным» языком это называется мотивационная и профилактическая работа.

– Кто сейчас травмируется чаще всего? Молодежь и работники со стажем работы на предприятии от 15 лет. Это и у нас, и в целом по статистике. Молодежь – по неопытности, опытные – от за годы выработанного автоматизма, который замыливает глаза, притупляет внимательность, – рассуждает Владимир Щемелев. – Я пытаюсь внушить таким работникам на примерах и ситуациях, как опасна невнимательность на нашем производстве. Говорю: подумай и представь, что может произойти с тобой или твоим товарищем, который наскочит вон на тот штырь, торчащий рядом с рабочим местом. Важно, чтобы человек включил мозги.

В этом, в его понимании, одна из главных целей работы уполномоченных. Они видят проблему изнутри, глазами работника, потому что сами – такие же работники. Они – звено обратной связи между работником и руководством. Для этого и нужны работодателю, как полезная и неравнодушная армия общественных специалистов, в дополнение ко всем службам по охране труда. 🟡





НАТАЛЬЯ ИВАНОВА

## ПРИЗВАНИЕ АЛЕКСЕЯ ТАМБОВЦЕВА

Связать свою судьбу с металлургическим производством Алексей Тамбовцев решил давно. Уже 25 лет он работает на Волжском трубном заводе электромехаником и неосвобожденным бригадиром трубопрессового цеха №2. А вот с другим своим призванием определился сравнительно недавно. Шесть лет назад работники доверили ему заниматься вопросами охраны труда. Так он стал старшим уполномоченным в цехе, где трудится около 900 человек.

**Т**ерпеливый, отзывчивый, внимательный, инициативный, принципиальный, с качествами основательного хозяина, – так говорит о нем технический инспектор труда Волгоградского обкома ГМПР Николай Дмитров. – А еще настоящий профессионал, имеющий большой авторитет у коллег. В помощи, совете никому не отказывает. Под его началом работой по охране труда в цехе занимается 40 уполномоченных.

Фронт деятельности у старшего уполномоченного, помимо основных профессиональных обязанностей, большой. Алексей контролирует состояние рабочих мест и безопасность технологического оборудования, соблюдение работниками инструкций по охране труда, решает вопросы по питьевому и температурному режимам, следит за наличием и качеством СИЗ, содержанием санитарно-бытовых помещений, оформляет информационные стенды по охране труда, участвует в мероприятиях трехступенчатого контроля охраны труда, следит за устранением замечаний, постоянно инициирует предложения по улучшению условий труда на рабочих местах.

Вопросы по охране труда для него первостепенные. Работники это ценят. Недаром на конференции трудового коллектива А. Тамбовцева избрали в состав комиссии по охране труда профкома первичной профорганизации предприятия. Люди, проработавшие с ним много лет, уверены, что перед трудностями он не спасует, если надо, то проявит и твердость, и настойчивость.

– Вначале было сложно совмещать основную работу с обществен-

ной, но потом втянулся, вник в детали. Большую помощь и поддержку получил от работников цеха. Люди понимают, что жизнь и здоровье – в их руках. Есть взаимопонимание по этим вопросам и с руководством, – рассказывает Алексей. А свою победу в конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда ГМПР» за 2018 год считает дополнительным стимулом в дальнейшей работе. Второе место – хороший результат, есть куда стремиться. 🍊





ЭЛЬЗА СКРИПЧЕНКО

# От Крыма до КАПОВОЙ ПЕЩЕРЫ

Организация отдыха членов профсоюза – одно из приоритетных направлений работы профсоюзной организации Учалинского горно-обогатительного комбината. Причем воспользоваться льготами на путевки могут не только сами работники предприятия, но и члены их семей. Особенно актуально это в летний отпускной период.



**Л**етний отдых с семьей мы особо не планировали, о возможности приобрести путевку в Крым по льготной стоимости узнала от председателя профорганизации цеха. Тут же загорелись идеей и очень оперативно собра-

лись в дорогу, – рассказывает лаборант химанализа Оксана Абакумова. – В результате наш отпуск сложился очень удачно. Побывали на нескольких экскурсиях, прошли тропу Голицина, четыре бухты. Это была первая поездка дочери на море,

поэтому вдвойне приятно, что отдых удался. Организация была на самом высоком уровне: нас отвезли, привезли, все четко по намеченному плану, нам даже не пришлось беспокоиться о билетах. Благодаря финансовому участию профсоюза, путевка





обошлась в 14 тысяч рублей. Отдохнуть смогли 50 членов ГМПР и их родных. Нашу группу разместили в пансионате «Новый Свет» в одноименном поселке на юго-востоке Крымского полуострова.

И таких отзывов в профком ГОКа поступает много. Часто инициатива по организации летнего отдыха исходит от самих членов профсоюза. Например, так появилась идея организовать сплав по реке Белая. Профком компенсировал 50% стоимости поездки. В распоряжении у туристов было всего два выходных, чтобы спуститься по самому крупному притоку Камы, но впечатлений они получили много.

– Такое ощущение, что это были не просто выходные, а полноценный отпуск. Проходит время, а мы продолжаем делиться друг с другом воспоминаниями и фотографиями. Огромное спасибо профкому за поддержку, – рассказывает инженер по кадрам Айгуль Бурангулова.

Сами участники сплава тоже постарались приложить все усилия, чтобы максимально наполнить событиями эти два выходных. Начался день с зарядки, потом поход по заданному маршруту, отдыхать старались тоже интересно и с пользой, вечером – песни у костра. Пещера Сказка, грот Мамонта, скала Кабан-таш и сама Капова пещера – маршрут был подобран так, что еще и знакомил с достопримечательностями родного края. К примеру, Кабан-таш или так называемый Каменный стол по местным легендам возник в голодные годы и олицетворяет собой человеческую жадность и корысть. Легенда гласит, что когда все население вокруг изнывало от голода, у одного бая было много сена, но он не желал им делиться, поэтому в отместку за свою жадность получил каменную скалу вместо огромного стога сена.

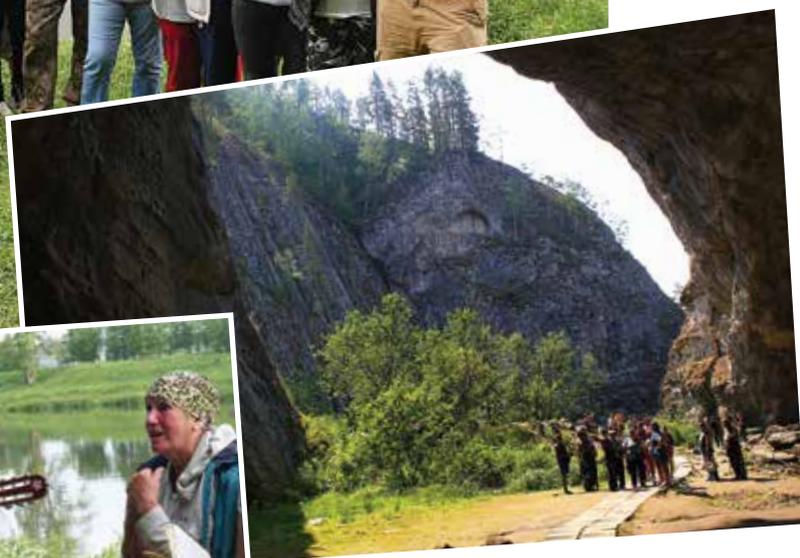
Бухгалтер бюро по налогам Рима Белобородова не новичок

на сплаве, но по этому маршруту проходила впервые:

– Природа у нас потрясающая, а когда ты становишься ее частью, то ощущения от увиденного усиливаются многократно. Кстати, наш маршрут вполне подходил для начинающих туристов, он был полностью безопасен.

Участники сплава отмечали, что те, с кем им приходится регулярно решать рабочие моменты, отлично показали себя и в совершенно непривычных условиях, доказав, что они команда. Свой сплав по Агидели работники посвятили 65-летию родного предприятия.

Ветераны и пенсионеры АО «Учалинский ГОК» также не остались в стороне. Группа из 18 человек не просто сплавлялась по реке Ай и наслаждалась великолепными видами, но и стала героями фильма, который будет создан на основе этой поездки и также посвящен памятной дате. 🍷





НАТАЛЬЯ КУКСА

**ИГРА**

# ДЕЛО СЕРЬЕЗНОЕ

В детском оздоровительном комплексе «Баранчинские огоньки» (Свердловская обл.) прошла «Профсоюзная смена – 2019».

**Н**ижнетагильские металлурги отправили 210 своих детей в их любимый лагерь. По традиции одна из смен посвящена профсоюзной тематике. Ребятам в доступной форме рассказывают о профсоюзной организации, ее роли в работе трудового коллектива АО «ЕВРАЗ НТМК». И профсоюзную смену дети любят особенно, желающих попасть именно в нее все больше и больше. Ребята не только узнают о работе своих родителей, но и сами принимают участие в делах профсоюза, естественно, в игровой форме.

Традиционно за каждым отрядом (а всего их в лагере семь) закреплены шефы из профактива подразделений: коксохимики, доменщики, конвертерщики, прокатчики, железнодорожники, механики и электрики, а также социальщики. Все шефы побывали в гостях у детей,

рассказали о работе своих цехов, о профсоюзных обязанностях, ответили на вопросы ребят.

Кураторы отрядов совместно с вожатыми и воспитателями постарались сделать участие детей в профсоюзной смене ярким, интересным, незабываемым. Для каждого отряда профсоюзная организация подготовила яркие футболки с логотипом Горно-металлургического профсоюза России и знаком «Лиги юниоров». Дети получили все необходимые канцтовары для увлекательной игры-работы. В торжественной обстановке каждому из них был вручен профсоюзный билет.

В программе, подготовленной профсоюзным комитетом первичной профорганизации ЕВРАЗ НТМК, – конкурс на лучшее оформление профсоюзного уголка, переговорная кампания с адми-

нистрацией лагеря, сопровождаемая профсоюзной манифестацией. И, конечно, игры, концерты, конкурсы и много-много интересных, познавательных встреч. Представители охраны труда и промышленной безопасности обратились к детям с просьбой донести до своих родителей всю важность выполнения ими требований охраны труда. Ветераны-интернационалисты, побывавшие с участниками смены, порадовались их патриотическому настрою. Ветераны комбината провели экскурс по истории НТМК. Представители комиссии по работе с молодежью рассказали о себе, как они пришли на предприятие, как осваивали выбранную профессию и чего уже смогли добиться. Молодежная организация комбината провела спортивный праздник, соревнования в футбол и волейбол.





«Лига юниоров» выбрала своего лидера. Председателем стал представитель 1 отряда Никита Юхнев, ему доверили голоса 148 ребят.

– Участвую в профсоюзной смене не впервые, раньше был капитаном отряда, – рассказывает Никита. – Считаю, что в наших силах организовать отдых всего лагеря лучше, главное – быть командой. Старшие ребята должны помогать маленьким, ведь они в нас видят пример. Мой девиз: «Дал слово – иди до конца!»

По сложившейся традиции на профсоюзной смене состоялось открытие «Аллеи трудовой славы». В торжественной церемонии приняли участие управляющий директор ЕВРАЗ НТМК Алексей Кушнарев и председатель первичной профсоюзной организации предприятия Влади-



мир Радаев, представители трудового коллектива.

Фотографии 11 активистов профсоюза украсили «Аллею трудовой славы» детского оздоровительного лагеря. Лучшим работникам и профсоюзным активистам комбината, чьи дети участвовали в профсоюзной смене, вручены награды от ЕВРАЗ

НТМК, Свердловского областного комитета ГМПР и профсоюзного комитета предприятия.

Состоялось подписание коллективного договора «Лиги юниоров» – ключевого документа, по которому лагерю предстоит жить до подписания следующего документа в будущем году. В него вошли пожелания ребят





по распорядку дня, меню и другие важные вопросы, а также обязательства комбината и администрации лагеря по улучшению условий быта, проживания и отдыха детей.

В гости к отдыхающим приезжали руководители структурных подразделений. Они посетили корпуса подшефных отрядов, рассказали детям

о производстве. Ребята смогли напрямую задать вопросы начальникам своих мам и пап.

К закрытию профсоюзной смены дети подготовили праздничный концерт. Педагоги, которые занимались с ребятами в кружках и секциях, поблагодарили самых активных и вручили им дипломы. В свою очередь

и первичная профсоюзная организация отметила педагогический состав за хорошую организацию профсоюзной смены. Лучшие награждены почетными грамотами и благодарственными письмами.

Главный инициатор проведения профсоюзных смен в ДОК «Баранчинские огоньки» **Владимир Радаев** отметил:

– Лето – прекрасная пора. И ребята должны проводить это время ярко, весело, насыщенно. Стараемся донести до них, что нужно быть активным во всем – в учебе, работе и общественной жизни. 🍅

*В коллективном договоре «Лиги юниоров» ребятам удалось отстоять немаловажный пункт: «Ежегодно организовывать посещение цирка для всех детей лагеря».*

Профсоюзная смена закончилась, а действие колдоговора продолжилось. Участников следующего лагерного заезда на ярких автобусах ЕВРАЗ доставили в цирк. В антракте не было привычного попкорна и зеленого мороженого, которые часто покупают родители, пришедшие вместе со своими чадами на представление. Для детей металлургов был организован полдник по правилам здорового питания: сок, булочка и яблоко.

Проведена лотерея с розыгрышами призов. Ребята, полные впечатлений, возвращались в лагерь, где их ждал прощальный вечер.





# Устроили «АЙСКОЕ СПЛОЧЕНИЕ»

«Айское сплочение» устроили металлурги и горняки Челябинского электрометаллургического комбината и саткинского комбината «Магнезит». Совместный сплав коллективов двух предприятий прошел в одном из самых живописных мест Южного Урала.

Профсоюзные организации ЧЭМК и «Магнезита» собрали в Саткинском районе, в долине горной реки Ай, около 80 человек – профсоюзных активистов с семьями. Сплавиться по реке предложили металлурги: у работников ЧЭМК давно было желание провести встречу в активной форме, на природе, а магнезитовцы с удовольствием откликнулись на их предложение присоединиться.

Пятнадцать километров водного пути – популярный маршрут сплавщиков от Майской поляны до деревни Кульметово. Это четыре часа командной работы веслами на 10-местных катамаранах, отличный квест на сплочение. Пока гребешь – любишь реликтовую красотой – знаменитыми айскими скалами (притесами), мачтовыми сосновыми лесами, пещерами, лугами. Да еще и погоду, по словам участников, как украли: ни холодно, ни жарко.

Совместное мероприятие двух коллективов – хороший повод поговорить об общих делах, интересах. Тем более что поход был двухдневным. Профактивисты в неформальной обстановке поделились опытом решения социальных проблем работников, эффективного использования профсоюзных ресурсов. Походную романтику дополнили песни у костра с саткинскими бардами. Вдобавок – хорошая порция адреналина: состоялся товарищеский матч между командами двух предприятий по волейболу, выиграли магнезитовцы.

**Николай Евдокимов, «Магнезит» (заводууправление):**

– Все прошло замечательно: сплав, общение, волейбол,

новые знакомства, новые эмоции. Сам во всем участвовал, был вместе с женой, ей тоже понравилось. Я со школы музыкой занимаюсь, с 19 лет играю на гитаре, пою. Меня попросили исполнить вечером несколько песен – так и просидели у костра почти до утра. Интересно и приятно было познакомиться с ребятами с ЧЭМК: у нас в профсоюзе много хороших людей, лидеров, позитивных, активных, открытых – это радует. На работе от проблем часто устаешь, а тут видишь, что есть люди, с которыми у тебя что-то общее и вместе с которыми можно что-то решить, как-то помочь друг другу.

**Юрий Шумков, «Магнезит» (цех «Ветеран»):**

– Часто сплавливаю летом по нашим рекам, но более узким кругом, а тут впервые такой масштаб. Поэтому и впечатлений гораздо больше. С работниками ЧЭМК встретился в таком формате впервые и могу сказать только хорошее: компанейские, дружные ребята. И отдохнули все, и заряд бодрости получили, и пообщались с пользой в неофициальной обстановке. Мы предложили нашему профкому продолжать такие выезды, в т. ч. совместно с представителями других предприятий. Профком идею поддержал.

Кстати, Айская долина – одно из популярных мест профсоюзного туризма. В этом году, например, отсюда сплавились работники Златоустовского электрометаллургического завода. А начиналось все несколько лет назад, когда долина стала площадкой молодежного форума ГМПР с участием иностранных профсоюзных гостей. 🍷





АЛЕКСЕЙ ЛАПТЕВ

# Еще одна высота металлургов

В объединяющем формате под эгидой профсоюза прошел горный тур выходного дня в окрестностях Кыштыма. Участниками стали уфалейские металлурги – работники «МетМашУфалея», «Литейного центра» – и представители КМЭЗ.

Уральский август скуп на хорошую погоду, но в этот раз повезло – было тепло и сухо. На высоте почти 600 метров над уровнем моря металлургам открылась красивейшая панорама озерно-горного края. Не зря гора Сугомак – одна из высот окрестностей Кыштыма – так популярна у туристов. Подниматься на нее не так трудно, но и парковой прогулкой это не назовешь, и, чтобы полюбоваться пейзажами с высоты, немало калорий отдать придется. Причем взрослые поднимались вместе с детьми: сделать поход семейным было главной задумкой организатора – объединенной профсоюзной первички «Верхнеуфалейские металлурги».

Август богат дарами леса: всю дорогу радовали походников поляны душистых чайных трав и черники, шляпки блестящих маслят и сыроежек. Украсили путешествие увлекательные легенды от гида о происхождении местных названий, а по возвращении всех ждали ароматные блюда, приготовленные на костре.

Совместное мероприятие коллег – повод обсудить трудовую жизнь. За полевым столом металлурги поделились актуальным – как на предприятиях решаются вопросы занятости, обеспечения работников социальными гарантиями, в т. ч. через коллективные договоры, насколько важен в этом уровень профсоюзного членства. В разговоре приняли участие выпускники областной Школы молодого профлидера ГМПР, председатель профорганизации «Верхнеуфалейские металлурги» Мария Филиппова, юрист первички КМЭЗ Эльза Сираева, специалист областного комитета ГМПР Владимир Нечаев.

Экскурсионную программу дополнили посещения местной пещеры – она тоже называется Сугомак, и еще одной достопримечательности – слюдорудника. Это исторический промышленный объект, где можно увидеть, как раньше на Урале добывались металлы. Среди металлургов, кстати, место известное – не так давно здесь побывали представители первич-

ной профорганизации челябинского предприятия «СПК-Чимолай».

В общем, выходной получился насыщенным и полезным: металлурги получили заряд бодрости и эмоций, оздоровительный эффект «природотерапии» и укрепили профессионально-дружеские связи.

**Мария Филиппова, председатель объединенной профорганизации «Верхнеуфалейские металлурги»:**

– Хочу поблагодарить всех участников и руководство «МетМашУфалея» за поддержку и помощь в организации. Также хотелось бы, чтоб такие мероприятия стали традицией и в них участвовало больше работников наших предприятий. 🍅





ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ  
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО  
ПРОФСОЮЗА РОССИИ