

ГМПР - Инфо

№08 | 212 | 2019

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 ОТС: идут переговоры
- 2 Пять тем одной встречи
- 3 Проверили... Каков результат?

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 5 В чем сила, брат?
- 8 Как действовали и действуем
- 9 Завод развивается – первичка растет
- 10 Четыре часа в год

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 11 Уверенное движение вперед
- 12 Время идет, зарплата растет...
- 13 Новый пункт как новая жизнь
- 14 Подвели итоги

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 15 Профсоюзный пиар: по правилам и без
- 19 Трудовые кейсы в трех проекциях
- 21 PRO эффективность
- 22 Постигают профсоюзную науку

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 23 Премии за безопасность
- 25 И в шутку, и всерьез
- 27 Управление безопасностью
- 28 Помогает фото-факт
- 29 Чистота и комфорт

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 30 Покажите людям, как работают их деньги
- 32 Ветераны незачтенного труда
- 33 Сэкономить на несчастье не вышло
- 33 За нашего бойца

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 34 На новый уровень?
- 36 Концентрат высшей пробы
- 38 На пути к цифре
- 40 От количества к качеству
- 41 Молодежь уже не та

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 42 Экономический эффект - миллионы

КОНКУРСЫ

- 43 Нажали на тормоз
- 44 Медаль Новокузнецкого металлурга
- 45 Ювелирная точность

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 46 Профсоюз на высоте
- 47 По заповедным местам Хакасии
- 48 Профсоюзные гонки

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: Бригада Александра Дмитриева,
служба главного энергетика Яковлевского ГОКа
(Белгородская обл.). Фото Вячеслава Молчанова.

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



www.facebook.com/CSGMPR



<http://vk.com/public121576699>



www.youtube.com/TheGMPR



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 07.10.2019.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 19-400.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. 8 (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



ОТС: ИДУТ ПЕРЕГОВОРЫ



5 сентября начались переговоры по заключению нового Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу РФ (срок действующего истекает в декабре 2019 года). Традиционно заседания тарифных комиссий проходят в Центральном Совете ГМПР на Большой Дмитровке.

Две стороны социального партнерства – представители работодателей и профсоюза – серьезно готовились к переговорам. Стороны проводят заседания рабочих групп, предварительные обсуждения, собирают дополнительные сведения.

Тарифную комиссию ОООР «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России» (АМРОС) представляют руководители разных уровней ПАО «Новолипецкий металлургический

комбинат», АО «Северсталь-Менеджмент», ООО «ЕвразХолдинг», ООО УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ», ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат», ОК «РУСАЛ», ПАО «Трубная металлургическая компания», АО «Объединенная металлургическая компания», ООО «УГМК-Холдинг», ПАО «Мечел» и др. Координатор стороны работодателей – Исполнительный директор АМРОС А. Окуньков.

В составе тарифной комиссии ЦС ГМПР – руководство профсоюза, председатели и заместители предсе-

дателей первичных профсоюзных организаций: ПАО «Северсталь», ПАО «НЛМК» ГМПР, «РУСАЛ Красноярск», ОАО «Челябинский электрометаллургический комбинат» ГМПР, Смоленское ПО «Кристалл», ОАО «Соликамский магниевый завод», «ЗапСиб» ГМПР, «Качканар-Ванадий», ОАО «Волжский трубный завод», Группы ПАО «ММК» ГМПР, в Филиале «ИрКАЗ» ОАО «СУАЛ», председатель республиканской организации Башкортостана ГМПР, заведующие ряда отделов аппарата Центрального Совета. Координатор профсоюзной стороны – председатель ГМПР А. Безьянних.

Определены базовые позиции для обсуждения. Как и ожидалось, основные изменения коснутся раздела «Оплата труда». Стороны подтвердили готовность заключить ОТС на три года – 2020-2022, договорились, что за основу принято действующее ОТС – структура документа остается без изменений.

Проект ОТС профсоюзной стороны был утвержден на VIII пленуме Центрального Совета. АМРОС предоставил свои формулировки пунктов для обсуждения. Переговоры продолжаются. 🟡





Пять тем одной встречи



— День единых действий, 4-дневная рабочая неделя, проект ОТС, цифровизация, межрегиональное взаимодействие, — на встрече председателя профсоюза Алексея Безмянных с представителями трудовых коллективов НЛМК обсуждены многие актуальные вопросы.

Начали с Дня единых действий за достойный труд. Алексей Алексеевич акцентировал внимание на том, что достойный труд должен быть в центре действий правительства по возвращению к экономическому росту и выстраиванию новой глобальной экономики, которая ставит людей на первое место. В этом году международная конфедерация профсоюзов (МКП) определила главную направленность Всемирного дня действий за достойный труд — это усиление призыва к инвестициям в экономику ухода, что является фундаментальным в достижении гендерного равенства на работе и в обществе. Это поможет улучшить оплату и условия труда в секторе, станет важным экономическим стимулом во времена застоя глобальной экономики, когда семьи трудящихся испытывают нужду.

— Готовиться ко Дню единых действий профсоюзов нужно, — подчеркнул лидер ГМПР. — Исполком ФНПР принял решение провести Всероссийскую акцию ФНПР под девизом «За реальный рост заработной платы!». Формами коллективных действий профсоюзов с 1 по 7 октября станут пикеты, митинги, заседания трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. В какой форме он пройдет, каждая организация решит сама.

Продолжается обсуждение перехода на 4-дневную неделю. Премьер России Дмитрий Медведев допускает внесение поправок в трудовое законодательство с целью гибкого регулирования количества рабочих часов и дней, а в некоторых случаях — сокращения рабочей недели до 4-х дней. В России в связи с этими предложениями разгорелась дискуссия: выдвигается много аргументов как за, так и против перехода на четырехдневку.

А. Безмянных назвал этот переход «заманиванием в ловушку».

— Нашей отрасли это точно не подходит, — отметил председатель ГМПР. — Если какое-то производство и можно остановить, то не доменное, не конвертерное и не агломерационное. И, конечно же, профсоюзы придерживаются мнения: заработная плата работников ни в коей мере не должна от этого пострадать.

Темой для обсуждения стало заключение нового Отраслевого тарифного соглашения на 2020-2022 годы. Профсоюзная сторона внесла предложения в проект, улучшающее материальное благосостояние трудящихся. Сторона работодателя намерена не только не улучшить его условия, но и исключить ряд позиций.

— Предстоят непростые переговоры, — констатировал Алексей Безмянных. — Мы должны отстаивать свою позицию, ведь от ОТС во многом зависят пункты коллективных договоров. Значит, не исключены коллективные действия...

Цифровизация. Как новый тренд мирового общественного развития, который пришел на смену информатизации и компьютеризации, он основан на цифровом представлении информации. Цифровая трансформация, прежде всего, означает новые бизнес-процессы, организационные структуры, положения, регламенты, новую ответственность за данные, новые ролевые модели.

— Это веяние времени, актуальная тема, и этим обязательно надо заниматься, — подчеркнул Безмянных. — Но заниматься разумно. Цифровизация неизбежно приведет к сокращению рабочих мест, а металлургия — такая отрасль, где не все можно заменить автоматами и роботами. Вряд ли от этого процесса удастся уйти, но готовиться к нему надо, а для этого надо учиться.

И, наконец, межрегиональное взаимодействие. Продолжающаяся тенденция снижения численности, разукрупнение организаций профсоюза требует поиска новых путей решения этой проблемы. Алексей Алексеевич рассказал о проводимой работе в этой сфере, механизмах сотрудничества по различным направлениям профсоюзной деятельности.

— Необходимо направить усилия на организационное и структурное укрепление профсоюза, оказание разносторонней помощи для дальнейшего развития ГМПР. Такая работа очень важна, в ее основе — воспитание принципов солидарности, — подытожил обсуждение вопроса Алексей Безмянных.

В заключение встречи председатель профсоюза ответил на вопросы участников совещания. ■



АНАТОЛИЙ СОЛОВЬЕВ

ПРОВЕРИЛИ... КАКОВ РЕЗУЛЬТАТ?



Впервые дни сентября рабочая группа в составе председателя контрольно-ревизионной комиссии профсоюза Юрия Лоншакова, помощника председателя ГМПР Анатолия Соловьева и председателя Вологодской общественной областной организации Юрия Изотова побывала на предприятиях Карелии и Мурманской области – АО «Карельский окатыш» (Костомукша) и АО «Олкон» (Оленегорский ГОК), Мурманская обл.

Цель – выполнение решений VIII съезда ГМПР по организационному укреплению профсоюза, подготовка вопроса на октябрьское (2019г.) заседание Исполкома ЦС ГМПР.

В АО «Карельский окатыш» прошли переговоры членов рабо-

чей группы с генеральным директором АО «Карельский окатыш» и АО «Олкон» Максимом Воробьевым и исполнительным директором АО «Карельский окатыш» Михаилом Кондраковым.

Максим Александрович проинформировал о перспективах развития этих предприятий, состоянии социального партнерства в АО «Карельский окатыш». Состоялся заинтересованный разговор о взаимодействии руководства комбината и первичной профсоюзной организации.

Члены рабочей группы встретились с профсоюзным активом предприятия. Обсуждены вопросы внутрипрофсоюзного взаимодействия, обучения профсоюзного

актива, возможности обмена опытом работы первички «Северстали» (г. Череповец) с первичкой «Карельского окатыша».

В настоящее время усиление работы профкома «Карельского окатыша» по мотивации профсоюзного членства, в том числе и через коллективный договор, привело к некоторому увеличению охвата профчленством (численность членов профсоюза 1620 чел, уровень профчленства – 51%), но, как отметили профсоюзные активисты, им еще многому нужно учиться у профкома головного предприятия. Юрий Изотов пригласил профактив «Карельского окатыша» принять участие в семинаре в октябре в г. Череповце.



Справка

АО «Карельский окатыш» – ведущий комбинат по добыче и переработке железной руды в России. Предприятие расположено в Республике Карелия и производит 20% всех российских железорудных окатышей. Основная продукция предприятия – высококачественные железорудные офлюсованные и нефлюсованные окатыши для металлургической промышленности. Входит в горнодобывающий дивизион крупнейшей в мире сталелитейной и горнодобывающей компании ПАО «Северсталь».





Состоялось заседание профсоюзного комитета АО «Олкон», в котором, помимо членов рабочей группы, участвовали исполнительный директор АО «Олкон» Денис Голубничий, директор по персоналу АО «Карельский окатыш» и АО «Олкон» Елена Гогунова, председатель Мурманской областной организации ГМПР Анатолий Быстров.

Рассмотрены причины снижения профсоюзного членства на предприятии, обсуждены пути организационного укрепления первички.

Юрий Изотов рассказал о формах и методах работы первичной профсоюзной организации ПАО «Северсталь», предложил коллегам из АО «Олкон» подумать, какие

виды помощи в организационной работе они хотели бы получить от профкома «Северстали»? И подчеркнул, что профком «Северстали» и Вологодский облсовет ГМПР готовы оказывать постоянную помощь в организации обучения профактива АО «Олкон».

Проведена проверка деятельности первичной профсоюзной организации АО «Олкон», отмечено невыполнение профкомом решения Исполкома ЦС ГМПР от 19.12.2018 г. №8-5 «О работе по увеличению профсоюзного членства в отдельных первичных организациях Ленинградской (Санкт-Петербургской), Мурманской, Хакасской территориальных организаций профсоюза».

На сегодня численность членов профсоюза составляет 567 человек, уровень профчленства – 30%.

Председателю профорганизации предложено составить план мероприятий по каждому подразделению АО «Олкон» для улучшения мотивации профчленства, назначить ответственных за их выполнение.

В этот же день члены рабочей группы встретились с представителем корпоративного СМИ АО «Олкон», рассказали о цели своего визита, о ситуации в профсоюзе и необходимости использовать передовые профсоюзные практики и опыт других организаций для улучшения профсоюзной работы. 🟡

Справка

АО «Олкон» (Оленегорский ГОК) является самым северным в России производителем железорудного концентрата и разрабатывает месторождения Заимандровского железорудного района, расположенные на Кольском полуострове (Мурманская обл.) в окрестностях г. Оленегорска. Входит в горнодобывающий дивизион ПАО «Северсталь».





ТАТЬЯНА ИГНАШОВА

В ЧЕМ СИЛА, БРАТ?

В 2019 году свои 85-летние юбилеи отмечают ПАО «Синарский трубный завод» и его первичная профорганизация.

Двойной юбилей – событие неординарное. В данном случае стоит говорить об их крепкой связи, которая на протяжении десятилетий сплавливает трудовой коллектив, является основой для достижений предприятия и каждого его работника. Социальная ответственность работодателя, активная деятельность профсоюза, совместная работа по решению проблем. И во всем – общая заинтересованность.

Почти 75 процентов работающих на СинТЗ – члены профсоюза. Это не случайность – сегодня не те времена, когда человек вступал в организацию за компанию. Работники Синары уверены, им с профсоюзом по пути.

Беседую с **Василием Горбуновым**, председателем первичной профсоюзной организации ПАО «СинТЗ»:

– **Василий Валентинович, история показывает, что профсоюзное движение на Синарском трубном заводе с первых дней основывалось на сотрудничестве с дирекцией предприятия с учетом интересов работников. Как сегодня выстраиваются взаимоотношения с администрацией предприятия?**

– Как и прежде, в своей работе опираемся на принципы социального партнерства. В 2002 году СинТЗ вошел в состав Трубной металлургической компании, в декабре 2004-го на заводе состоялось совещание руководителей служб персонала ТМК и председателей профсоюзных комитетов. Было принято решение о создании Общественного совета ТМК по вопросам социального партнерства. С тех пор в течение 14 лет Общественный совет проводит работу по укреплению



взаимодействия между работодателями и работниками российских предприятий ТМК, по содействию росту эффективности производственной деятельности и повышению благосостояния работников. Я участвую в работе этого общественного органа в качестве заместителя председателя.





– Какие вопросы рассматриваются на его заседаниях?

– Разные. Последнее заседание совета состоялось в апреле этого года на ТАГМЕТе. Обсуждали повышение роли профсоюзных организаций в вопросах вовлеченности персонала. Затем на заседании профсоюзного комитета СинТЗ мы разработали соглашение о совместном сотрудничестве между руководством предприятия и первичкой по вопросам повышения роли профсоюза в этом направлении. И профсоюз, и ТМК заинтересованы, чтобы люди стабильно работали на предприятии, повышали свою квалификацию. Вовлеченный работник не только замечает проблемы, не относящиеся напрямую к его зоне ответственности, но и прикладывает усилия для их решения. Он получает удовлетворение от своей работы, чувствует сопричастность к многотысячному коллективу компании, способствует ее развитию.

– Работодатель повышает вовлеченность персонала поощрением за рационализаторство и инициативность, возможность карьерного роста. А профсоюз?

– Мы рассматриваем вопросы вовлеченности персонала через призму повышения профчленства на предприятии. Сегодня оно 74%. Этот показатель выше среднеобластного значения. На СинТЗ работ-

никам предоставляется весомый социальный пакет. И в этом тоже заслуга профсоюза. Помимо социальных программ, льгот и гарантий, закрепленных коллективным договором, члены профсоюза за счет профбюджета имеют дополнительные бонусы – услуги по добровольному медицинскому страхованию (ДМС) по программам «Стационар», «Поликлиника», «Аптека». С привлечением средств профбюджета проводятся культурно-массовые и спортивные мероприятия, творческие конкурсы, семейные поездки в цирк, театр, экскурсии по достопримечательным местам Свердловской области.

– Зачем молодежи сегодня вступать в профсоюз?

– Надо понимать, что без поддержки профсоюза работник остается один на один с работодателем. И если работодатель нарушит какой-нибудь пункт трудового договора, работнику придется самому решать возникающие вопросы.

Конечно, людям сегодня надо менять мировоззрение, уходить от потребительского отношения. Как известно, один в поле – не воин. Чем больше профчленство, тем сильнее позиции профсоюзной организации.

Профсоюзный контроль особенно важен для подразделений, которые работают по многосменному

графику, во вредных или опасных условиях труда. Заводской профсоюз стоит на страже интересов работников в вопросах соблюдения требований федерального законодательства при проведении процедуры специальной оценки условий труда (СОУТ). Наша задача – по результатам СОУТ не допустить отмены существующих льгот и гарантий. Мы контролируем охрану труда, санитарно-бытовые условия и обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. В подразделениях СинТЗ эта работа ложится на плечи председателей цеховых комитетов профсоюза и старших уполномоченных по охране труда. Они проходят специальное обучение.

Увеличение средств на социальные программы – еще одно направление деятельности профсоюза. Крепкий профсоюз выгоден и работодателю – персонал держится на предприятии, дорожит своей работой. А это положительно влияет на производительность труда и имидж завода.

В интересах работников профсоюз действует не только на уровне предприятия. Актуальные социальные вопросы по инициативе профсоюза поднимаются на уровне города, области, страны. К примеру, сейчас профсоюз озабочен предстоящей отменой бумажных трудовых книжек. Представи-





тели профсоюза задавали вопрос депутатам Государственной Думы о том, как при цифровизации данных о трудовой деятельности работника будет учитываться информация о награждениях и поощрениях за труд. Ведь в том числе и эти записи подтверждают высокий уровень квалификации работника и могут пригодиться в случае, если встанет вопрос сокращения штатов.

– Основные приоритеты деятельности профсоюза в условиях рыночной экономики: защита, занятость, зарплата. Как они реализуются на СинТЗ?

– При увольнении членов профсоюза при сокращении штата мы внимательно обсуждаем на заседании профкома каждый конкретный случай. Подробно разбираемся, стараемся трудоустроить человека в других подразделениях предприятия.

Сегодня на многих металлургических заводах остро встает вопрос о дальнейшем выполнении трудовых обязанностей работником по результатам профосмотра. Профком рассматривает возможность оплатить работнику за счет профбюджета необходимые дополнительные диагностические обследования или консультации врачей. Это делается для того, чтобы вернуть

его к трудовой деятельности и сохранить квалифицированный персонал.

Профком также рассматривает проекты приказов о привлечении работников к дисциплинарной ответственности за нарушение норм охраны труда, трудовой дисциплины, в первую очередь, конечно же, правомерность применения взыскания, а затем, в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ, направляет работодателю мотивированное мнение. Есть конкретные примеры, когда после оценки документа профсоюзом, дисциплинарное взыскание не применялось.

В средствах массовой информации много говорится, что правительство РФ проводит курс на снижение бедности в стране и увеличение благосостояния населения. В профсоюзном движении в 2019 году приоритетным стал лозунг «Металлургам – реальный рост заработной платы!». Профсоюз в переговорном процессе постоянно заявляет, что работающий человек не должен быть бедным. Достойная оплата труда работников – это гарантия развития предприятия. В коллективном договоре СинТЗ и выделившихся предприятий закреплена точка об условиях индексации и повышении заработной платы.

– Прошло 85 лет с момента заключения первого заводского коллективного договора. Сегодня колдоговор СинТЗ является одним из лучших в области и отрасли. Как этого удалось достичь?

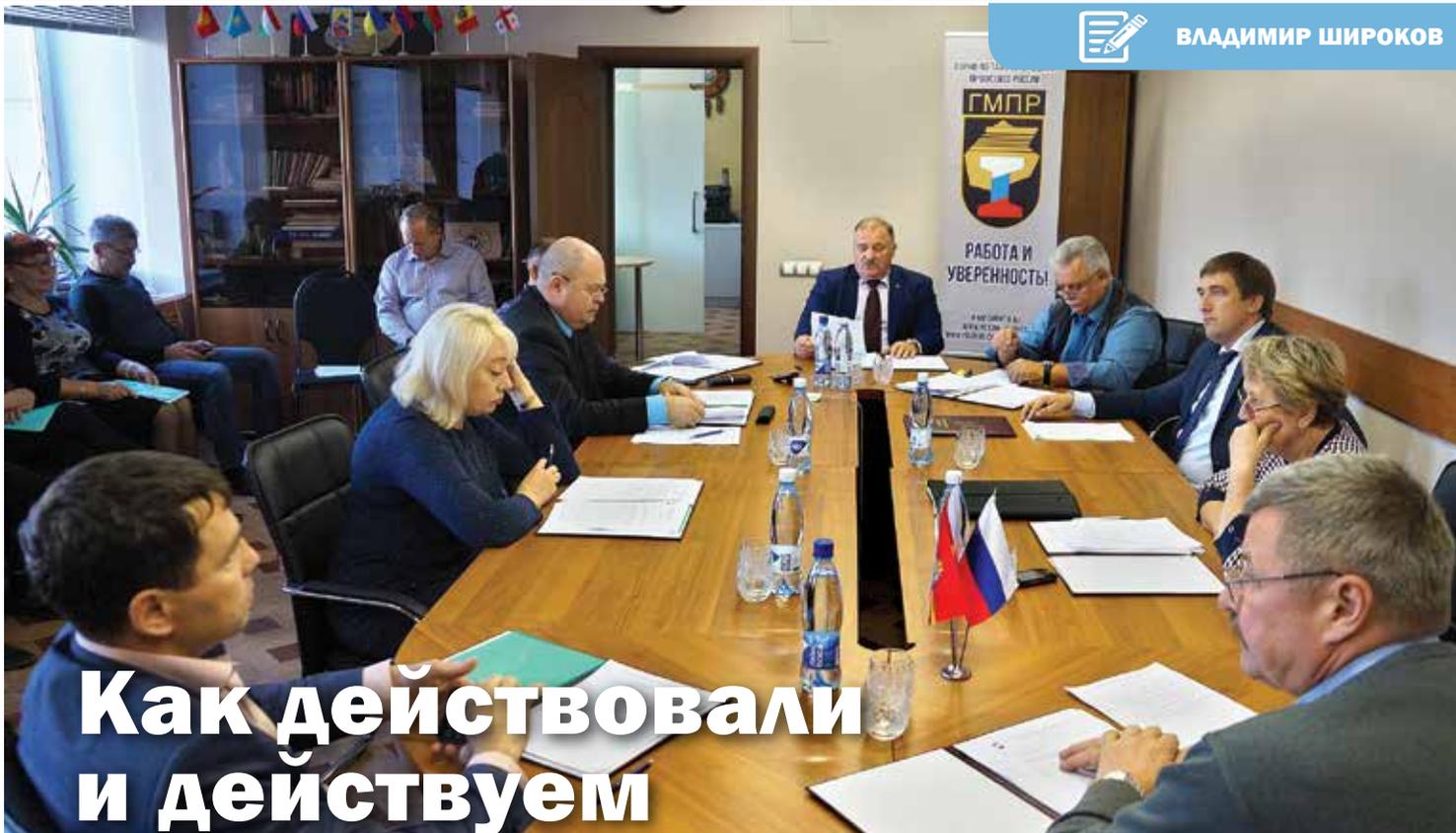
– Коллективный договор СинТЗ – это главный заводской документ, своего рода библия. В нем подробно расписана вся социальная жизнь предприятия, все механизмы взаимодействия.

За годы сотрудничества у нас сложились достаточно хорошие партнерские отношения с управляющим директором завода Вячеславом Гагариновым и председателем комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Денисом Шипицыным. Они понимают нужды и чаяния работников. При проведении двусторонних переговоров мы всегда стараемся достичь компромисса. Задача профсоюза – сохранение и расширение дополнительных льгот и гарантий для работников.

– Профсоюзная организация Синтарского трубного завода отмечает свое 85-летие. В чем ваша сила?

– В известном фильме говорится: «В чем сила, брат? Сила в правде». Мы всегда стараемся давать работникам правдивую информацию о тех преимуществах, которые предусматривает коллективный договор, о тех проблемах, которые могут возникнуть в случае исключения из него того или иного пункта. Мы честно и открыто говорим о нарушениях в вопросах охраны труда, о перекосах в оплате труда работников разных категорий. И люди нам доверяют. Поэтому, когда необходимо внести какое-то новое предложение в колдоговор либо обсудить вопрос непосредственно с управляющим директором, мы всегда чувствуем поддержку трудового коллектива.

Заводской профсоюз силен профактивом. Это профгрупорги, уполномоченные по охране труда, спорторганизаторы и председатели цеховых комитетов профсоюза. Все они неравнодушные люди, увлеченные общественной работой. 🟡



Как действовали и действуем

На предприятиях ГК Южного Урала идет профсоюзная отчетная кампания.

Насколько повысилась зарплата металлургов и горняков? Как улучшились условия их труда? Сколько человек добилось справедливости в судах? На предприятиях ГК области в разгаре профсоюзная отчетная кампания: первички отчитываются перед членами ГМПР о том, что сделано за два с половиной года, на «экваторе» выборного срока, обсуждают предложения по улучшению профсоюзной работы.

В трудовых коллективах не все знают, чем занимается профсоюз, чего он добился. Для этого и предусмотрена такая кампания: на цеховых и общезаводских собраниях и конференциях работникам об этом рассказывают. Отчитываться, по Уставу ГМПР, нужно раз в год, но в обкоме решили сделать это еще и в середине 5-летнего отчетно-выборного срока.

Отчетные мероприятия уже прошли на ЧТПЗ, ЧЭМК, Вишневогорском ГОКе, в «Челябгипрометзе».

Масштабно и организовано прошла отчетная кампания летом в структурных подразделениях первичной профорганизации Группы ММК. Достижения в области оплаты и охраны труда в информационной и организационной сфере, культмассовая работа – спектр деятельности ППО Группы огромен и охватывает десятки тысяч работников.

Ход кампании обсудил президиум комитета областной организации ГМПР. В разговоре приняли участие профлидеры ЧМК, ЧЭМК, Челябинского цинкового завода, комбината «Магnezит», КМЭЗ, Бакальского рудоуправления, а также зампреда областного

Федерации профсоюзов Олег Екимов. Кампания проходит в непростых социально-экономических условиях, но тем важнее для работников информация о профсоюзной работе, и чем более массово проходят собрания, тем шире распространяется информация, отметили участники заседания.

Кроме того, отчетная кампания – это не только информация, но и организационный инструмент. Его нужно использовать для принятия в дальнейшем дополнительных мер по защите социально-экономических прав членов ГМПР, роста профсоюзной численности – таково решение президиума. По итогам заседания его участники сделали акцент на первичках с низким уровнем профсоюзного охвата: уделять особое внимание программам роста профчленства, используя пример высокого организационного уровня проведения кампании в Группе ММК. Президиум также рекомендовал первичкам включать в отчеты данные об экономической ситуации в ГК, утверждать мероприятия по повышению эффективности профсоюзной работы, тиражировать отчетную информацию в виде публикаций.

Финалом кампании станет областная отчетная конференция. Она пройдет 22 ноября в Челябинске. 🟡





ДАРЬЯ ЧЕМОРТАН



Завод развивается – первичка растет

На Богучанском алюминиевом заводе (Красноярский край) подвели итоги годовой работы профсоюзной организации.

Работа первичной профсоюзной организации за отчетный период признана удовлетворительной. Сейчас в ее рядах 1389 человек, в том числе 1360 заводчан, что составляет около 98% от общей численности работающих на предприятии. С сентября 2018 года первичка увеличилась на 375 чел.

Состоялись выборы в молодежный совет предприятия. Его председателем единогласно избран Василий Карасев, оператор участка грузоподъемных механизмов, спец-

техники и автотранспорта. Он рассказал о работе молодежного совета за последний год – участии в волонтерских программах и акциях, культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях.

Говоря о колдоговоре, председатель первичной профсоюзной организации Алексей Медведев отметил, что увеличены затраты на обучение профактива, на проведение культурно-массовых мероприятий, а также на материальную помощь и премирование лучших работников.

Участники конференции проанализировали предложения в новый коллективный договор завода на 2020 - 2022 годы.

Алексей Медведев поблагодарил профактив, руководство завода, членов молодежного совета за работу во благо предприятия и сплочение трудового коллектива. Отметил, что хорошие производственные результаты и развитие профсоюзной организации – это результат совместной деятельности по выстраиванию социального партнерства. 🍅





ЧЕТЫРЕ ЧАСА В ГОД

Они могут быть очень важными, когда решаются проблемы. В первичной профсоюзной организации ЕВРАЗ НТМК (Свердловская область) каждую весну и осень уже пять лет подряд проходят встречи профгруппоргов структурных подразделений комбината с председателем профорганизации и штатными сотрудниками аппарата профкома.

Ежедневно в течение месяца в 9 утра начинается прямой диалог между профгруппорами и руководством первичной профсоюзной организации. Это, с одной стороны, семинары, с другой – общение, так как обычно собирается небольшая группа – около 30 активистов, и у каждого есть возможность рассказать о накопившихся за полгода проблемах. Профгруппорги готовят вопросы и задают их председателю первички, его заместителям, юристу, начальнику организационного отдела, часто в таких встречах принимает участие руководство предприятия.

– Вопросы бывают разные, – рассказывает председатель профорганизации ЕВРАЗ НТМК Владимир Радаев. – Они касаются охраны труда, спецодежды, бытовых условий, транспортной логистики для персонала, поднимаются проблемы производственного характера, например, обеспечение запчастями. Профактивисты знают, что каждый вопрос будет записан, внесен в протокол, и на него обязательно будет дан письменный ответ. Этот регламент был вве-

ден для того, чтобы ни одна поднятая проблема не осталась без внимания, а ответ был доведен до трудового коллектива на сменно-встречных собраниях.

Такие встречи – лучший способ получить обратную связь. Мало просто узнать, о чем думают и говорят работники, нужно обязательно реагировать на каждое замечание, отвечать на каждый вопрос, решать поднятую проблему.

Владимир Фисталь, заместитель председателя профорганизации, перечислил вопросы, которые задавали работники на одной из последних встреч:

– Люди интересовались правом на доплату за замещение в период отсутствия их коллег, задавали вопросы об оформлении отпусков, компенсации оплаты посещения детского сада, которая предусмотрена коллективным договором. Не всегда на все вопросы мы можем дать ответ сразу, но обязательно будет направлен запрос от профкома в соответствующие органы, будь то администрация предприятия, города, другие инстанции. Некоторые вопросы решаются

не один год, как, например, организация санузла в отдаленно расположенном цехе, куда канализация проведена не была. Но проблему удалось устранить благодаря действиям профактива.

Когда люди видят результат, они с ответственностью относятся к подобным встречам, основательно готовятся. Всего на предприятии около 500 профгруппоргов, профсоюзный актив стабилен на протяжении многих лет. Обычно из 30 участников не более трех – новички. Профком внимательно следит за посещаемостью, чтобы все активисты в течение месяца, когда проводятся встречи, смогли побывать на них. Для этого обращается к работодателю, чтобы отпустили с работы на эти два часа, а кто работает посменно – остается после работы, многие приходят в выходные.

Владимир Радаев является еще и депутатом Законодательного собрания Свердловской области. Работники комбината пользуются возможностью поговорить с ним о проблемах, не связанных с работой, затрагиваются вопросы из всех сфер жизни нижнетагильцев. 🍅





Уверенное движение ВПЕРЕД

Актуальные направления социальной политики компаний обсудили в Липецке лидеры российской промышленности.

На Новолипецком металлургическом комбинате в сентябре прошел первый межотраслевой семинар руководителей и специалистов по социальным вопросам. Его организовала Корпорация производителей черных металлов совместно с Группой НЛМК при поддержке Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России.

В семинаре приняли участие свыше 120 представителей из более 20 ведущих российских предприятий горно-металлургического комплекса, энергетики, транспорта, сферы страхования и здравоохранения, журналисты и ученые, а также вице-президент по кадрам и системе управления Группы НЛМК Михаил Архипов, президент ООО «Корпорация производителей черных металлов» Николай Гугис, председатель ГМПР Алексей Безымянных, исполнительный директор Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России Алексей Окунков. От ГМПР с докладом по теме «Роль профсоюзов в эволюции социального пакета» выступил заведующий социально-экономическим отделом ЦС ГМПР Сергей Вестфаль.

Алексей Безымянных:

– Участники обсудили актуальные тренды социальной политики компаний, разнообразие подходов в развитии социального партнерства, роль профсоюзных организаций и влияние социального пакета на бренд работодателя. Заслуживает внимания формирование и предоставление социального пакета, поддержка сотрудников с детьми, организация отдыха трудящихся и членов их семей, ведь социальный пакет, как ничто иное, показывает, насколько компания ценит своих сотрудников.



Представители бизнеса и ведущие эксперты в социальной сфере поделились практиками внедрения корпоративного волонтерства, поддержки сотрудников с детьми, развития сферы оздоровления и отдыха, обсудили альтернативные программы в области льгот и социальных выплат. Особое внимание было уделено особенностям реализации корпоративных социальных программ на предприятиях разных отраслей, возможным рискам внедрения и оценке их эффективности.

Новолипецчане поделились с коллегами успешным опытом вовлечения работников в мероприятия по распространению здорового образа жизни, а также итогам реализации программы корпоративного волонтерства. Для гостей организовали экскурсию на объекты социальной сферы НЛМК. В рамках форума также прошла выставка провайдеров социальных услуг. 🟡



Время идет, зарплата растет...

На Братском заводе ферросплавов (компания «МЕЧЕЛ») добились роста зарплаты и улучшения условий труда.

Здесь состоялась конференция трудового коллектива по подведению итогов выполнения и заключению нового коллективного договора. На протяжении трех месяцев профсоюзной стороной, состоящей из представителей профорганизации Братского завода ферросплавов и ППО ГМПР в ОАО «Братский алюминиевый завод», была проведена огромная работа по обсуждению выполнения действующего коллективного договора и заключению нового.

Во всех подразделениях предприятия проведены собрания, конференции, на которых члены трудового коллектива дали оценку выполнения действующего колдоговора, внесли предложения в проект нового документа.

Все предложения рассмотрены на заседаниях комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, большинство удалось отстоять. Представители профсоюза договорились об увеличении дотации на питание, компенсации за лечебные путевки, оплата проезда на работу и обратно, материальной помощи при увольнении работника в связи с выходом на пенсию.

На конференции представители работодателя и профсоюзной организации отметили, что условия коллективного договора выполнены в полном объеме. В период его действия выявлялись замечания, о которых профсоюзный комитет своевременно ставил в известность работодателя, на сегодняшний день они устранены в полном объеме.

Отмечен постепенный рост заработной платы работников: в 2016 году – на 3,3%, в 2017 – на 4,2%, в 2018 – на 9,8%. За семь месяцев 2019-го темп роста заработной платы увеличился на 15,24%, ее уровень вырос на шесть тысяч рублей по отношению к аналогичному периоду 2018 года.

Единогласным решением делегаты конференции признали действующий коллективный договор выполненным.

Новый коллективный договор с приложениями заключен сроком на три года. Конференция трудового коллектива также поручила комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений обобщить критические замечания и предложения, поступившие в ходе проведения собраний, конференций трудовых коллективов. Они будут рассмотрены на заседании комиссии, приняты меры для их реализации. 🟡



Единогласным решением делегаты конференции признали действующий коллективный договор выполненным в полном объеме.



ТАТЬЯНА ДЕМЧУК



Новый пункт как новая жизнь

На конференции трудовых коллективов Сорского горно-обогатительного комбината и ферромолибденового завода (Республика Хакасия) подвели итоги выполнения коллективного договора и пролонгировали его на три года с дополнениями.

Выплаты социального характера за последние три года составили более 87 млн руб. Оказана материальная помощь работникам предприятия – 10,6 млн руб. Прошли санаторно-курортное лечение 174 взрослых и 22 ребенка, 299 детей работников отдохнули в детских оздоровительных лагерях, затраты составили более 11 млн руб. Работники поощрялись к юбилейным датам, в честь 70-летия комбината, выплачена премия передовикам производства, победителям конкурса «Лучшим по профессии» и работающим ветеранам предприятий, отработавшим 30 и более лет.

Из работников двух предприятий создана народная дружина «Горняк» для поддержания общественного порядка на улицах города. При профкоме начала действовать комиссия по делам молодежи, члены которой приняли участие в ряде мероприятий (семинары, квесты, соревнования, конкурсы), вдохновляя своим энтузиазмом многих молодых работников. При совместном финансировании администрации предприятия и профкома прошли три корпоративные спартакиады.

По словам председателя первичной профсоюзной организации Галины Сушкевич, переговоры по новому документу проходили непросто. Работодатель предложил продлить действие прежнего коллективного договора, представители работников согласились, но при условии внесения ряда изменений и дополнений. В итоге ни одно из ранее принятых социальных обязательств не было исключено, удалось внести ряд дополнений, улучшающих социально-экономическое положение работников.

В раздел «Оплата труда» внесены изменения, согласно которым минимальный размер заработной платы составит не менее 1,7 прожиточного минимума для работников основных профессий и не менее 1,4 прожиточного минимума неосновных профессий трудоспособного населения по Республике Хакасия.

В этот же раздел добавлен пункт о том, что работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы, включая ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом финансового состояния предприятия,





результатов труда работников и изменений на рынке заработных плат. Размер месячной заработной платы работников будет повышаться раз в полугодие. В прежнем колдоговоре условия об индексации заработной платы не было.

Также удалось дополнить приложения к коллективному договору по доплатам за вредные и опасные условия труда, обеспечению работников молоком, мылом, смывающими и обезвреживающими средствами, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Соглашение на три года о продлении коллективного договора с изменениями и дополнениями подписано генеральным директором АО «Управляющая компания «Союзметаллресурс» В. Полевничим и председателем первичной профсоюзной организации Г. Сушкевич. 🇷🇺



ТАТЬЯНА БУЙНАЧЕВА

ПОДВЕЛИ ИТОГИ

В ПАО «Синарский трубный завод» подвели итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие 2019 года.

На совместном расширенном заседании присутствовали члены комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и начальники основных подразделений предприятия. Рассмотрены отчеты представителей работодателя и профсоюзного комитета, мероприятия колдоговора признаны выполненными.

Подписано дополнительное соглашение к коллективному договору на 2019 год. В него вошли изменения, касающиеся перечня графиков работы (сменности) предприятия, порядка выплаты премии работникам завода за высокие достижения в труде, мероприятий по улучшению условий и охраны труда, перечня профессий работников завода, которым положена бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также порядка предоставления еже-



годных дополнительных оплачиваемых отпусков занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. 🇷🇺



ЛЮБОВЬ ГОРБАЧЕВА

ПРОФСОЮЗНЫЙ ПИАР: ПО ПРАВИЛАМ И БЕЗ



«Новая» информационная реальность, проблемы внутренних и внешних коммуникаций, способы измерения и пути повышения их эффективности, печатные профсоюзные издания, соцсети, корпоративная культура – как их знание может повлиять на нашу повседневную жизнь, какие виды пиара и пиар-кампаний можно использовать при привлечении работника в профсоюз? – на эти и другие вопросы попытались ответить на семинаре информационных работников профсоюза, прошедшем в Нижнем Новгороде с 16 по 20 сентября.

Пятьдесят участников из 21 региона страны, представители профсоюза металлостроителей Дании Данск Металл. «Такое количество показывает, что интерес к информационной работе растет, есть потребность встречаться, обсуждать состояние дел в профсоюзах, – отметил, открывая семинар, зам председателя ГМПР Андрей Шведов.

Андрей Владимирович дал общую оценку ситуации в горно-металлургическом комплексе, отметив положительную динами-

ку производства основных видов металлургической продукции за 7 месяцев этого года в сравнении с соответствующим периодом предыдущего, обратил внимание на снижение численности (по ОКВЭД2) работающих в ГМК (638,7* тыс. чел. против 643,4* тыс. в 2018 г.), назвал среднемесячную заработную плату – за первое полугодие она составила 57870 руб. (4,9 прожиточного минимума трудоспособного населения) против 53187 руб. за соответствующий период 2018 г.

Экономические показатели по горно-металлургическому комплексу (ГМК) России

	Единица измерения	7 месяцев 2018	7 месяцев 2019	2019/2018, %
Железная руда	млн тонн	55.0	56.3	102.3
Сталь	млн тонн	43.7	43.1	98.6
Готовый прокат	млн тонн	35.9	35.9	100.1
Объем товарной продукции	млрд руб	4106	4573	111.4
Прибыль *	млрд руб	842.1	977.7	116.1

*Данные за первое полугодие





Речь шла также о начале переговоров по заключению нового Отраслевого тарифного соглашения на 2020-2022 годы, основных положений проекта профсоюзной стороны.

– В проекте Соглашения есть ряд принципиальных позиций, которые мы будем отстаивать. В первую очередь они касаются раздела «Оплата труда»: минимальный размер заработной платы работников, тарифная ставка 1 разряда, минимальный уровень повышения оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях и другие. Мы должны отстоять предложенный профсоюзной стороной проект Соглашения. В противном случае не исключены коллективные действия, – резюмировал А. Шведов.

Как там, в датском королевстве?

Особенностью проведения семинара стало участие в нем представителей профсоюза ДАНСК Металл. Знакомство началось с показа фильма об информационных ресурсах Центрального Совета профсоюза на английском языке, подготовленном специально для данного мероприятия.

Интересен опыт зарубежных коллег. Хенрик Уильям Олсен, заместитель руководителя департамента по организационным вопросам, в ДАНСК Металл более 23 лет, знает работу профсоюза, что называется, изнутри. Интересна рассказанная им история его развития. Образовавшись 20 августа 1888 года путем

слияния пяти небольших профсоюзов общей численностью 700 членов, сегодня это один из влиятельных профсоюзов Дании.

Х. Олсен познакомил с датской социальной моделью, рассказал о правилах ведения переговоров, используемых коммуникациях, проинформировал о целях профсоюза. Их несколько. Это обеспечение людей работой и надлежащими условиями и оплатой труда, обеспечение равных прав на трудовом рынке, развитие навыков и компетенций работников, содействие развитию общества взаимного доверия и низкого равенства.

О работе учебного центра профсоюза, программах обучения сообщила Лене Бохольм Педерсен, инструктор учебного центра предприятия Метальсколен (село Йорлунне), Ларс Андерсен, председатель местного отделения, подробно остановился на работе копенгагенского филиала профсоюза, а Томас Став Кнудсена, цеховой староста на предприятии по техническому обслуживанию, ответил на вопросы о работе доверенных лиц.

Газете – газетное, интернету – интернетное

Участники получили целый комплекс как теоретических, так и практических знаний, нацеленный на эффективное управление внутренними и внешними коммуникациями. В этом им помогли приглашенные преподаватели Александр Вишняков – руководитель рекламных проектов,



Ирина Панченко:
– Говорите проще, объясняйте доступнее...

консультант по маркетинговым и социальным коммуникациям, кандидат политических наук, и Ирина Панченко – заместитель председателя Союза журналистов Нижегородской области, медиаэксперт, медиаменеджер.

Много внимания было уделено визуальной стороне работы – инфографике, презентациям, фотографиям, видео.

Отдельное занятие посвятили работе с текстом, его информационной эффективности и стилистическим особенностям, потренировались в написании заголовков, еще раз обратили внимание на основные правила и принципы верстки, недостатки и достоинства иллюстраций.

Когда стали разбирать профсоюзные издания (структуру, темы, оформление) – многим пришлось нелегко – налицо опечатки, мельтешение шрифтов, верстка в слишком

ДАНСК Металл сегодня – это 100704 членов профсоюза, работающих на 18318 предприятиях, 30 представительств профсоюза в разных регионах страны, 2065 доверенных лиц, 2354 уполномоченных по охране труда. Головной офис находится в Копенгагене.




Александр Вишняков:

– Вы должны четко понимать, зачем что-то пишете, публикуете...



узкие колонки, огромные тексты, отсутствие инфографики и многие другие погрешности. Вроде и издание хорошее, а читать не получается. Вроде бы и тема актуальная, и тексты потенциально интересные, а отсутствие дизайна, фото из бесплатных клипартов и неграмотная верстка – и все усилия сведены на «нет». Редакторы профсоюзных газет очень трепетно отнеслись к вышеперечисленным моментам. «Говорите проще, объясняйте доступнее», – не уставала повторять И. Панченко.

Учебную часть завершили секреты создания хорошего аккаунта и привлечения подписчиков в социальные сети.

– Вы должны четко понимать, зачем что-то пишете, публикуете. Вы должны быть всегда нацелены на некую стратегическую задачу – последовательное формирование некоторой установки, предпочтения. Ваша цель – «продать» профсоюз вашей целевой аудитории, – советовал Александр Вишняков.

Он делился опытом написания качественного корпоративного контента в соцсетях, говорил об особенностях восприятия информации представителями разных поколений, эффективных каналах распространения и работающих «фишках».

– В соцсети идти надо. Там ваша целевая аудитория. Но проблема в том, что с вами конкурируют не другие профсоюзы, а все – коттики, мемы, музыка... И вы со своим, будем откровенны, скучным контентом одно-

значно проигрываете. И потом, никто не знает до конца алгоритмов, по которым посты двигаются. А алгоритмы эти постоянно меняются, – резюмировал преподаватель.

Несмотря на неоднозначность оценки поданной информации, каждый смог найти что-то полезное для себя.

Участникам была предоставлена также возможность познакомиться с разработкой профкома Группы ММК – мобильным приложением «Мой профсоюз». Ее презентовал инженер ПАО «ММК» Алексей Бабушкин.

Говорят участники семинара

Сергей Мезенин, зам председателя первичной профсоюзной организации ПАО «РУСАЛ Братск» (Иркутская обл.):

– Я не являюсь информационным работником, но это направление

деятельности входит в круг моих обязанностей. Оно важное, нужно довести информацию до работников, чтобы не пожинать горькие плоды в виде выхода людей из профсоюза по причине незнания о его деятельности.

Конечно же, изюминкой семинара стало участие представителей Данск Металл, такого «плотного» общения никогда не было. Да, у них не так как у нас, но есть что использовать. Плановмерно и спокойно коллеги идут вперед, занимая лидирующие позиции в профсоюзном движении своей страны и за ее пределами.

Впечатлила презентация профорганизации ММК мобильного приложения «Мой профсоюз». Считаю, это прорыв в информационной политике не только комбината, но профсоюза. Это действительно круто!



Алексей Бабушкин





Иван Шутов:
– Товарищи профлидеры,
цените своих
информационщиков!

Юлия Рамазанова, корреспондент газеты «Сегодня и завтра» ППО ПАО «НЛМК» ГМПР:

– Для меня это был первый семинар. Интересно и познавательно. Много нового, на какие-то вещи посмотрела совсем другими глазами. Бесценным оказался опыт коллег из других городов, возможность поделиться знаниями, взять на вооружение новые принципы работы, интересные идеи.

Здорово, что в нашей профсоюзной организации есть такая прекрасная традиция – встречаться, общаться с интересными людьми, получать новые знания, делиться опытом. Пусть она живет еще долгие годы!

Владимир Широков, корреспондент приложения «Сплав» Челябинско-го обкома ГМПР:

– В нашей информационной работе полно проблем. И по форме, и по сути. Для кого и зачем мы пишем? И то, что работники все чаще и жестче предъявляют нам – куда тратятся наши профсоюзные взносы? – это вполне справедливо. В этом и наша информационная недоработка. Прежде чем расширять наше инфополе, надо сделать ломку внутри. Менять сам подход, стиль, вплоть до синтаксиса и лексики. Освещением каждого статусного события (форума, семинара, президиума) рассказывать, в чем его польза для работников, как это отразится на их зарплате, правах, условиях труда. Давайте вместе сравнивать и думать. Говорить не только о том, как мы про-



двинулись еще дальше, но и о том, что упустили в этом продвижении.

Анна Баранова, председатель комиссии по связям с общественностью профкома ППО ПАО «Надеждинский металлургический завод»:

– Прокачка состоялась! Крутые приглашенные специалисты, познавательный опыт зарубежных коллег, актуальная информация от руководителей профсоюзных структур, – свежая подпитка для новых идей. Бесценно общение с близкими по духу людьми. Главное, виден результат. Профессионализм профсоюзных информационщиков растет. Так держать!

Айдар Сафиуллин, председатель первичной профсоюзной организации ПАО «Челябинский металлургический комбинат»:

– Мне все было интересно, вплоть до разбора верстки газет. Мы выпускаем информационный листок, где тоже смотрим на размещение текстов, сочетание с фотографиями, поэтому эти знания обязательно пригодятся. У нас есть план развития информационной работы, но и трудности есть. Нужно

увеличивать траты на информработу, а для этого повышать профчленство. С другой стороны, чтобы повысилось членство, нужно развивать информационную работу – круг замкнулся.

Пока мы делаем упор на туризм – поездки с семьями. Это и мотивационный эффект, и инфоповод. Дальше будем думать. Мысли – есть, я здесь их много почерпнул.

Галина Кудряшова, заведующий организационно-массовым отделом ППО «РУСАЛ Красноярск»:

– Хорошая организация семинара, интересные темы, кстати, те самые, что мы озвучивали в предварительном опросе. Работа над ошибками и «разбор полетов» наших изданий были очень полезны. Такая работа была проведена впервые. И это здорово, потому что без таких разборов нет движения вперед.

Презентация мобильного приложения «Мой профсоюз» от коллег с Магнитки. Может, кому-то и покажется сегодня чем-то нереальным и фантастическим, но, думаю, за такой формой информационной работы будущее.



ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

Иван Шутков, заместитель председателя ППО ПАО «Северсталь»:

– Предоставилась возможность на личном опыте узнать, какой это труд – вести информационную работу и делать новости, в частности. Товарищи профлидеры, цените своих информационщиков!

Ольга Мартынова, специалист по информационной работе ППО Группы ММК:

– Очень хорошая практика. Профессиональный подбор спикеров. И отличная компания по-настоящему увлеченных информационщиков. Мне кажется, уже есть смысл выходить на новый уровень и проводить на следующий год более масштабный по численности форум.

Екатерина Тюпина, пресс-секретарь профсоюзной организации ОАО «Лебединский ГОК»:

– Семинары информационщиков являются замечательной иллюстрацией отношения ЦС ГМПР к реализации информационной политики. Ведь не секрет, что профессиональных журналистов на предприятиях практически не осталось. Детальный анализ издаваемой прессы, приемы работы с текстом, принципы интернет-деятельности, возможность пообщаться с профессионалами, – это те ценные моменты, которых зачастую не хватает в нашей ежедневной работе.

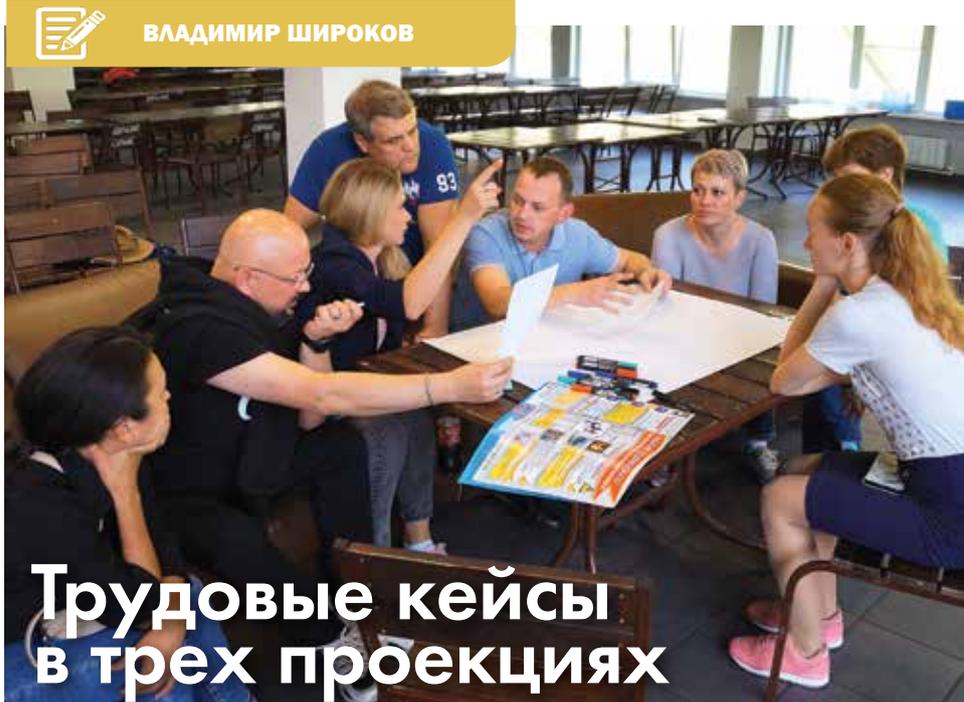
Эта встреча – не только возможность почерпнуть информацию из первых уст, узнать насущные вопросы и главные векторы направлений профсоюзной жизни, но и определить генеральную линию в дальнейшей работе. Это бесценный опыт общения с коллегами родственных и зарубежных профсоюзов.

Традиционный форум информационщиков ГМПР является замечательным пиар – ходом. Ведь выстраивать стратегию в информационной сфере может только сильный, сплоченный, уверенный профсоюз.

Татьяна Чепинец, геолог прииска «Соловьевский» (Амурская обл.):

– Наше предприятие является самым дальним от западных регионов России. И цивилизация до нас идет маленькими шажками. Информационный семинар дал мне возможность получить опыт, новые навыки, предоставил возможность познакомиться с представителями профсоюзов России и Дании.

Теперь я точно знаю, какова эффективность коммуникаций. 



Трудовые кейсы в трех проекциях

Металлурги и горняки горнозаводской зоны разобрали реальные ситуации из трудовой жизни, чтобы научиться решать свои проблемы. Это называется «метод кейсов», он был применен на семинаре, прошедшем в Кусе при участии представителей координационного молодежного совета Челябинской областной организации ГМПР.

Участниками семинара стали работники Саткинского чугуноплавильного завода, комбината «Магнетит», ЗЭМЗ. Многие были с семьями: приезжать в Кусу, в центр активного отдыха «Евразия», вместе с супругами в областной организации ГМПР – традиция.

Самоорганизация, информация и коллективный договор – три тематические площадки, предложенные участникам организаторами. Именно эти направления – самые действенные в плане решения проблем.

Любая практика показывает, что эффективнее решать проблемы всем вместе, при максимальной вовлеченности каждого. К этому пришли участники, работая с заведующим орготделом обкома Владимиром Ревенку. Самое интересное, что примеров таких

решений хватает: есть реальные победы, в т. ч. благодаря профсоюзу. Причем не только в трудовой сфере, но и шире. Но о них в коллективах мало знают. Более того, иногда они воспринимаются рутинно – не осознаются как победы. Все люди – разные по складу, характеру, и часто это мешает объединяться. Но профсоюз, как многоукладная организация, может сплотить всех – и борцов, и аналитиков, и этим надо пользоваться.

Еще один способ решения проблем – активное участие работников в переговорах по коллективному договору. В идеале колдоговор – это квинтэссенция всех потребностей коллектива, грамотно оцененных и оформленных в виде аргументированных предложений. Так что все просто: чем больше слышат рядовых работников в ходе коллектив-





...ПРОФСОЮЗ,
как много-
укладная
организация,
МОЖЕТ СПЛОТИТЬ
ВСЕХ – и борцов,
и аналитиков,
и этим надо
пользоваться...

ных переговоров и чем они сильнее вовлечены в колдоговорную кампанию, тем эффективнее на них же потом будет работать колдоговор. К таким итогам пришли участники семинара после группового тренинга с экономистом обкома Владимиром Нечаевым.

Информационная сфера – тема третьей площадки, которую вел специалист обкома по информационной работе Владимир Широков при поддержке члена КМС Вадима Качкайкина. Сайт gmpr74 – сегодня это не только новостной портал, но и полезные сервисы, развиваемые с учетом запросов работников, членов профсоюза и профактива. Участники узнали, как на сайте работает онлайн-консультация юриста и как ориентироваться в единой базе консультаций, которая регулярно обновляется. Еще один, совсем

недавно созданный раздел – профсоюзный глоссарий. Это интерактивная база справочных статей по всем направлениям профсоюзной деятельности. Она работает по принципу Википедии – внутренние перекрестные ссылки связывают в единую систему все новости и разделы сайта. Тренинговая работа в группах помогла установить обратную связь: работники сами оценили и сравнили разделы сайта, сказали, в чем их польза, в каком направлении их дальше развивать, предложили идеи создания правовой инфографики для пополнения копилки в соответствующем разделе gmpr74.

Устинова Лариса, профорганизация СЧПЗ:

– Было по-своему интересно в каждой группе, много полезной информации, все были на позитиве.

Бурно проходили обсуждения на разные темы, каждому дали возможность высказаться, никого не оставили без внимания. Приятно было узнать, что к нашему мнению прислушиваются и учитывают, например, как лучше оформить сайт для работников. Хочется собираться чаще в такой компании и с такими интересными людьми.

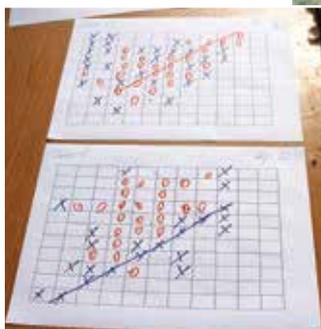
Коптеева Екатерина, председатель областного молодежного совета ГМПР, профорганизация ЧЭМК:

– Мне нравится, что наш большой профсоюзный коллектив растет – приходят новые люди и находят поддержку в профсоюзе. Здесь я увидела таких людей. Семинары – это хорошие площадки для обмена опытом, а если есть чем поделиться – значит, мы растем, развиваемся. 🇷🇺



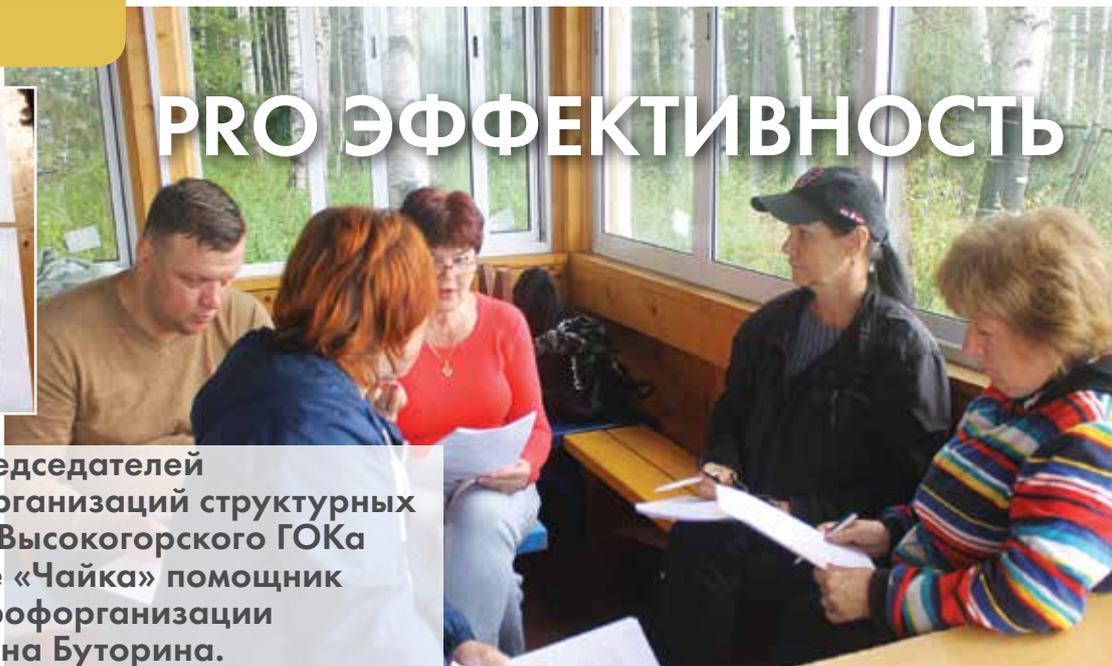


ОКСАНА БУТОРИНА



ПРО ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Семинар для председателей профсоюзных организаций структурных подразделений Высокогорского ГОКа провела на базе «Чайка» помощник председателя профорганизации комбината Оксана Буторина.



– Самое важное – это люди, – говорит председатель спортивно-массовой комиссии **Ольга Машанова**. – В нашей работе везде присутствуют межличностные отношения, будь то руководители или члены профсоюза. Профактиву важно контактировать, ведь наша работа нацелена на общий результат. Конечно, иногда времени не хватает, ведь выполнение профсоюзных обязанностей не всегда легко совмещать с основной работой.

Вопросу рационального распределения времени решили посвятить следующий семинар.

Во второй части я дала задание оценить каждому свои качества как лидера и личную эффективность, ведь работа команды напрямую зависит от каждого ее участника. Игра «Крестики – нолики» показала, что практически все ориентируются на чужой результат, вместо того, чтобы достигать своего.

Затем протестировала участников по методике «Лидер» и предложила выполнить несколько заданий для развития памяти и интуиции.

– Наша задача, чтобы профсоюзный актив, помимо стандартного обучения, имел возможность развивать свои личностные качества. Есть несколько идей проведения мини-семинаров после заседания профкома либо в форме дискуссионного клуба в вечернее время. Думаю, они воплотятся в жизнь. 

-Мы давно планировали провести подобный семинар для председателей, – отметил во вступительном слове председатель профорганизации ВГОКа **Александр Гадун** – Обучение и общение в неформальной обстановке очень полезны.

Начали семинар с игры-знакомства «Что нас с тобой объединяет?».

Что такое эффективность? Чем она отличается от результативности? Каких ресурсов не хватает первичке для более эффективной работы? На эти и другие вопросы было предложено ответить участникам в первой части семинара.

Работа организации была оценена от 58% до 80%, были обозначены причины, которые, по мнению профактивистов, мешают работать более эффективно. Попытались разобраться, каких ресурсов не хватает профсоюзному активу для решения проблем.



Постигают профсоюзную науку



В Кузнецком индустриальном техникуме прошло первое занятие Школы профсоюзного активиста (ШПА).

Школы профсоюзного активиста действуют во многих первичках Кемеровской территориальной организации профсоюза, а в Кузнецком индустриальном техникуме этот проект реализуется впервые. Слушателями школы стали студенты всех четырех курсов.

Стартовое занятие – мотивация профсоюзного членства. Его провел профсоюзный преподаватель, уполномоченный Кемеровской организации Денис Топкаев. Как рассказал Денис Анатольевич, прежде чем приступить к основной теме, он провел тест, чтобы определить, что ребята знают о профсоюзе. А потом студенты вместе с преподавателем обсудили цели и за-

дачи школы, программу обучения, актуальные проблемы профсоюза.

Аудитория была заинтересованной. И вопросы были – о взаимодействии профсоюза со структурами власти, о льготах и правах членов профсоюза, о перспективах развития профсоюзного движения.

– В течение года (а занятия будут проводиться ежемесячно) участники ШПА обсудят основные направления работы профсоюза в современных условиях, принципы профсоюзного строительства, кадровый резерв, правовую деятельность, формы и методы работы профсоюза в современных условиях.

– Будут прорабатываться такие темы как охрана труда, разрешение конфликтов в коллективе, психология



общения, – отметил Дмитрий Митрофанов, специалист по работе с молодежью, инструктор по организационно-массовой работе Кемеровской ТПО. – Не все станут профсоюзными работниками, но мы хотим, чтобы ребята, закончив техникум и устраиваясь на работу, умели постоять за себя, за своих коллег, знали свои права и обязанности, знали, чем может помочь профсоюз в трудной ситуации, какие использовать ресурсы для решения социально-трудовых вопросов. Для них это важно. 📍



ПРЕМИИ ЗА БЕЗОПАСНОСТЬ



Безопасность на производстве – это не только жизненно важно, но и выгодно. Работников предприятий Metalloinvesta будут поощрять материально за соблюдение требований охраны труда и высокую производственную культуру.

Обеспечение безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья сотрудников, а также снижение риска аварий — ключевые приоритеты Metalloinvesta. Работа по повышению защищённости сотрудников и внедрению на производстве культуры безопасного труда ведётся в компании системно. Персонал компании обеспечен средствами индивидуальной защиты самого высокого качества, которые отбираются по итогам многоступенчатых испытаний, а контроль за их пригодностью на

протяжении срока службы теперь осуществляется автоматически с использованием штрих-кода.

На предприятиях постоянно совершенствуют систему управления охраной труда и промышленной безопасностью, повышают профессиональный уровень специалистов в этой сфере. Принятое руководством компании решение о дополнительном ежеквартальном премировании за высокую культуру ОТиПБ позволит материально мотивировать коллектив и обеспечить системный подход к формированию культуры безопасного производства.

Безопасный стиль

Система дополнительного премирования вводится на предприятиях компании: «Уральская Сталь», ОЭМК, Лебединский и Михайловский ГОКи, Уралметком, а также в компании Рудстрой, и распространяется на все категории работников за исключением руководителей управленческого звена. Компания ставит задачу вывести культуру безопасного труда на новый уровень за счет повышения персональной ответственности каждого работника. Что важно? Закрепить в сознании каждого сотрудника главный посту-





лат: безопасный – единственно возможный стиль работы и жизни. Если раньше работник мог позволить себе размышлять так: «Главное выполнить задачу», то теперь подход радикально изменился. Если действие небезопасно – остановись!

От «0» до «5»

Для оценки выполнения требований ОТиПБ определено пять основных критериев, которые не станут новыми для людей, работающих на металлургическом и горнорудном производстве. Критерии разбиты на две группы в соответствии с категорией персонала – для представителей рабочих профессий и руководителей, специалистов и служащих. Каждый из критериев – это своеобразный вектор, двигаясь в направлении которого сотрудник сможет не только обеспечить личную безопасность, достичь успеха, получить поощрение, но и послужить примером для коллег. С другой стороны информация, полученная в ходе оценочной деятельности, даст возможность руководству увидеть реальную картину, проанализировать статистику, сделать из неё определённые выводы и расставить приоритеты в работе по формированию культуры промбезопасности на ближайшую перспективу. Главная цель нового подхода к вопросам безопасного труда – переход от самоуверенности к осознанности, от формализма – к проактивности.

Что будут оценивать

Рабочие получают вознаграждение за грамотное применение средств индивидуальной защиты, установленных для определённого рабочего места, и бережное отношение к ним, состояние рабочего места и инструмента, исполнение производственных инструкций и технологии производства работ, действия при обнаружении несоответствий, участие в оценке рисков, качество ведения документации по охране труда, поведение на территории предприятия, например, соблюдение маршрутов передвижения, наличие фактов приёма пищи и курения в неустановленных местах и т.д.

У руководителей и инженерно-технического персонала, кроме того, будут оценивать проведение профилактической работы по ОТиПБ в



подразделении, контроль состояния технических средств безопасности, качество проведения инструктажей, организацию работ персонала, исполнительскую дисциплину и инициативность в вопросах охраны труда.

Установленные критерии соответствуют утверждённым на предприятии должностным обязанностям и инструкциям, которые ещё раз подчёркивают, что мелочей в вопросах охраны труда и промышленной безопасности не может быть по определению.

Кто и как будет оценивать

Оценку рабочих по соблюдению ими норм охраны труда и промышленной безопасности ежемесячно будут проводить их непосредственные руководители – бригадиры и мастера. Сотрудников других категорий предстоит оценивать руководителям конкретных структурных подразделений – цехов, управлений, служб.

По итогам смены непосредственный руководитель ежедневно заполняет чек-лист на каждого из работников, в котором указывает соответствующее количество баллов по всем пяти установленным критериям. Оценка «1» ставится в случае, когда сотрудник эффективен в соблюдении требований ОТиПБ. «0» баллов ставится в случае, если работнику неоднократно делались замечания и есть факты нарушения. Максимальное количество – пять. По итогам квартала рассчитывается средний балл, который и определяет размер премии. Получить полную сумму смогут сотрудники, которые не только выполняют все требования по ОТиПБ, но и помогают коллегам предотвращать нарушения и служат для них примером.

Для «прозрачности» процесса информацию о нарушениях или отклонениях в работе сотрудники узнают на сменно-встречных собраниях, через информационные стенды, устно или письменно.

Ежемесячно будут подводиться промежуточные итоги за предыдущий месяц, а первые выплаты дополнительной премии намечено провести уже в октябре этого года – по итогам III квартала.

Андрей Варичев, генеральный директор УК «Металлоинвест»:

– Металлоинвест стремится к достижению самых высоких стандартов в области охраны труда и производственной безопасности. Ответственность и производственная дисциплина должны стать нормой поведения для каждого. Сегодня компания вводит дополнительное премирование для работников, которые соблюдают все требования безопасности на производстве и являются примером для своих коллег. На эти цели мы выделили дополнительный ФОТ в размере 5% от годового фонда оплаты труда. Выплата премии на основании оценки будет осуществляться ежеквартально.

На Лебединском ГОКе новая система презентована на встрече с профактивом и руководителями подразделений. Сотрудники Металлоинвеста подробно объяснили, как и по каким критериям будет производиться оценка.

– Хорошее начинание, – отметил профсоюзный лидер лебединцев **Борис Петров**. – Надеемся, что это не последняя инициатива управляющей компании по повышению доходов наших работников. 🟡

По материалам сайта Старооскольского городского округа



ЛОЛИТА ФЁДОРОВА



И В ШУТКУ, И ВСЕРЬЕЗ

В Кемеровской территориальной организации ГМПР прошел традиционный областной конкурс уполномоченных по охране труда. Свои команды выставили первичные профсоюзные организации «ЗапСиб», «Кузнецкие ферросплавы», «Кокс». В жюри – представители профсоюзов, областной и городской администраций.



Более трех часов шло состязание, которое позволило выявить самых знающих и умеющих. После приветствия председателя Федерации профсоюзных организаций Кузбасса Олега Маршалко, заместителя начальника департамента труда и занятости населения Кемеровской области Анжелики Шмаговой и председателя Кемеровской территориальной организации ГМПР Михаила Виноградова участники представили домашнее задание.

Оно состояло в том, чтобы разработать «Типовую инструкцию по охране труда... во время отдыха после тяжелых и изнурительных работ». Задание понравилось всем, а представители ППО «Кокс» его





даже перевыполнили. Вадим Царёв и Яна Данилова сначала представили собственный ролик о том, как хорошо быть уполномоченным по охране труда, а потом зачитали инструкцию для отдыхающего. Основательно подготовили домашнее задание Илья Герасимов и Михаил Висковатов из кислородно-конвертерного цеха № 2 ЕВРАЗ ЗСМК – свою инструкцию они показали на слайдах.

Впрочем, постарались все. В руководствах для отдыхающих фигурировали такие понятия как коэффициент восстановления жизненных сил, СИЗы для отдыха, технология лежания и другие термины. Улыбку вызвали инструкции для корпоративов и отдыха вблизи водоемов.

Остальные этапы конкурса были уже серьезными. Уполномоченные отвечали на вопросы тестов, касающихся трудового законодательства, спец-оценки условий труда, нормативной базы. Усложняло задание то, что правильных ответов на каждый вопрос могло быть несколько.

Третьим заданием стало расследование обстоятельств и установление причин несчастного случая по предложенному тексту и фотоматериалам.

Заключительный этап – оказание первой помощи «пострадавшему» и сердечно-легочная реанимация манекена.

Беседуем с участниками. В группе поддержки – начальник службы охраны труда ПАО «Кокс» Андрей Коробков и два молодых специалиста. Участники конкурса – Вадим Царёв – слесарь КИПиА, и Яна Данилова – контролёр ОТК. Вадим в конкурсе участвует в третий раз, Яна – впервые, зато она победительница конкурса по охране труда ПАО «Кокс». Ребята получили удовольствие, готовя домашнее задание, работа уполномоченными на предприятии приносит им удовлетворение. Конкурс понравился, особенно задание по расследованию несчастного случая.

– Мы почувствовали себя участниками комиссии, – говорит Вадим. – Было здорово! Сейчас стали привлекать к расследованию несчастных случаев уполномоченных по охране труда, и это очень правильно, потому что они представляют интересы ра-



ботников, должны быть компетентными в вопросах охраны труда.

– Вадим, на вопрос по оказанию сердечно-легочной реанимации ты отвечал квалифицированно, как дипломированный медик...

– Когда есть практика – находят слова для теории. Мы должны знать эти вопросы. А как иначе? Предприятие имеет I класс опасности, и подготовка уполномоченных – это спасение человека! Знания пригодятся и в обычной жизни. Считаю, этому надо и в школе обучать, давать практические навыки.

Второй раз участвует в конкурсе уполномоченный по охране труда Таштагольской шахты (ППО «ЗапСиб») Владимир Ивлев.

– Дальний путь проделали не зря, – говорит Владимир. – Конкурс помог освежить знания, здесь можно пообщаться с коллегами, обменяться опытом. Домашнее задание понравилось – пришлось включить воображение. Надеюсь на хорошие результаты.

По количеству набранных баллов первое место заняла команда кислородно-конвертерного цеха № 2 (ППО «ЗапСиб»), второе место у уполномоченных по охране труда ППО «Кокс», на третьем – горняки Таштагольской шахты (ППО «ЗапСиб»). С небольшим отрывом от победителей выступили другие команды.

Михаил Виноградов вручил дипломы победителям и всем участникам конкурса. Олег Маршалко отметил, что «уполномоченные по охране тру-

да получили хорошую встряску, возможность обновить свои знания». Анжелика Шматова, в свою очередь, порадовалась хорошей подготовке участников, высоким уровнем знаний.

Победители – Илья Герасимов и Михаил Висковатов – на конкурсе не новички. Победа, хоть и ожидаемая, стала для них приятным сюрпризом.

– Участие в конкурсе помогает в работе? – спрашиваю Илью и Михаила.

– Скорее, работа, практика помогают успешно выступать на конкурсе. У нас охрана труда поставлена на должном уровне.

– Такой конкурс проходит уже пятый год, – отметил главный технический инспектор труда ГМПР по Кемеровской области Сергей Ермаков. – Кроме оказания первой помощи, из года в год задания практически не повторяются: были и выявление нарушений на рабочих местах, и анализ нормативных актов, и оценка проекта федерального закона.

Что касается участников – третий год в одном составе выступает женская команда уполномоченных Таштагольской котельной. Если первый раз они заняли последнее место, то в этот раз уже четвертое. «Ноздря в ноздю» со всеми шла команда «Кузнецких ферросплавов». В таком составе ребята участвовали впервые и загнулись только на этапе оказания первой помощи, что вполне поправимо.

А вообще квалификация участников очень ровная. Второе место от первого, например, отделило всего 0,3 балла. 🟡



ОЛЬГА БАТАСОВА



УПРАВЛЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТЬЮ

В ПАО «Северсталь» очередная группа уполномоченных профсоюза по охране труда сдала экзамен.

Уполномоченные по охране труда проходят переподготовку раз в три года. Трехдневный курс включает в себя основы охраны труда, занятия по спецоценке и трудовому праву, лекции по оказанию первой помощи. В этом году обучение актива дополнили практическими вопросами.

Опытом с коллегами поделились лучшие уполномоченные – работники управления транспорта и управления главного энергетика Алексей Наумов и Мария Якуничева. О реализации проектов компании «Северсталь» в области безопасности рассказали менеджеры управления охраны труда и промбезопасности

предприятия Елена Большакова, Ирина Голик и Тамара Волохова.

– Одним из важных вопросов в нашей работе сегодня является взаимодействие с работниками, избранными трудовыми коллективами для контроля за безопасными условиями труда, – отметила Ирина Голик.



Екатерина Ключина,
старший машинист
крана цеха отделки
металла №3, про-
изводство плоского
проката:



– На комбинате работаю восемь лет, уполномоченным избрана год назад. Всего в цехе четыре уполномоченных – по одному на бригаду. Работаем в тесном сотрудничестве с мастерами и работниками. У нас аккуратный и чистый цех, используются лучшие практики по охране труда, при такой дисципли-



не следить за безопасностью легче. Зачастую замечания устраняются в течение смены. Те, что требуют контроля, записываю в журнал. За последний год добились улучшения освещения в цехе – тусклые лампы заменили на светодиодные, установили дополнительное ограждение в зонах рабочего оборудования и на кранах. Хотелось бы, чтобы в цехе проходили встречи для уполномоченных, где бы мы могли делиться информацией и обмениваться мнениями с другими профсоюзными активистами.

Алим Муминов, бригадир, углеподготовительный цех коксохимического производства «Северстали»:

– Являюсь уполномоченным с 1992 года. За это время многое на производстве изменилось, стало лучше и безопаснее. Думаю, в

этом есть и заслуга профсоюза. Общественный контроль за охраной труда помогает сделать условия труда на местах лучше. Недавно участвовал во встрече уполномоченных коксоагломерационного производства, где мы обменивались опытом и мнениями. В наших рядах многие ребята «болеют» за свою работу: находят нарушения, добиваются решения, требуют от руководителей ответственного отношения к вопросам безопасности. В то же время есть и те, кто к работе относятся формально. По моему журналу большая часть замечаний выполняется. Например, по освещению вопросы решаются быстро, в



сроки устраняем вопросы по пешеходным маршрутам, ремонтам оборудования.

В сентябре статус общественно-го помощника по безопасности подтвердил 21 работник «Северстали», до конца года еще 90 человек пройдут аттестацию. 🟡



ГАЛИНА КУДРЯШОВА

ПОМОГАЕТ ФОТО-ФАКТ

В охране труда оперативность играет одну из главных ролей, и современные информационные технологии очень помогают. В первичной профсоюзной организации «РУСАЛ Красноярск» используют для этого мессенджер WhatsApp.

Уполномоченные по охране труда фотографируют нарушение и сбрасывают фото-факт с опасной ситуацией в зарегистрированный специально для этих целей чат, сопровождая указанием места и описанием нарушения. Указывают свою фамилию, а также того, кто выявил нарушение. Это сообщение передается техническим инспекторам, которые контролируют решение вопроса.

Вот простой пример. Опасная ситуация на КПП 17: на окне 3 этажа висит кусок отломанной рамы, который в любой момент может упасть на проходящего мимо человека (фото 1). Проблема решена оперативно (фото 2).

Кстати, замечания может присылать любой работник. Как говорится, не проходите мимо! 🟡



фото 1



фото 2



ИВАН ЛАПТЕВ



ЧИСТОТА И КОМФОРТ

Металлургическое производство, уют и антибактериальная чистота, оказывается, прекрасно сочетаются. Это убедительно доказали работники «ММК-МЕТИЗ»: на предприятии прошел конкурс санитарно-бытовых помещений.



Квопросам производственной гигиены и в целом к условиям труда работников на «ММК-МЕТИЗ» – особое внимание. Поэтому конкурс, организованный профкомом, проходил несколько месяцев, оценочная система была разработана со всей тщательностью, даже щепетильностью. Начиная с марта специальная комиссия регулярно проводила рейды по подразделениям и за пять месяцев проверила все санитарно-бытовые помещения. В комиссию вошли представители профкома, специалисты отдела охраны труда, промышленной безопасности и экологии, управления персонала и социальных программ.

При оценке помещений учитывались их санитарно-гигиеническое состояние, наличие питьевой воды, уровень организации санитарной уборки и гигиенической обработки, исправность сантехники и электро-

оборудования. Немаловажные критерии – эстетическое оформление и уровень комфорта: наличие фенов, зеркал, держателей, дозаторов, полотенце и т. д.

Проверяющие с удовлетворением отметили, что многие подразделения достойны высоких оценок. Некоторые и вовсе удивили подходами к комфорту и чистоте, например, современными красивыми зеркалами, оригинальными держателями для полотенец, сушилками для рук с противомикробными свойствами.

Лидером производственной гигиены по сумме набранных баллов был признан коллектив сталепроволочного производства. Второе место заняли представители инструментального цеха, третье разделили работники производства крепежа и коллектив производства высокоуглеродистой проволоки и канатов. Награды за эти достижения – гра-

моты профкома и денежные премии. Благодарственными письмами по итогам конкурса также отмечены коллективы калибровочного цеха, центра обеспечения энергоресурсами и цеха подготовки производства.

Елена Рамазанова, председатель профорганизации «ММК-МЕТИЗ»:

– Этот конкурс мы проводим второй год. Хочу отметить, как серьезно за это время улучшилось состояние санитарно-бытовых помещений в подразделениях завода. Более того, мы видели, как руководство с душой подошло к конкурсу. Заинтересованность администрации выражается и в финансовых вложениях, и, главное, в понимании, что достойные, комфортные условия труда работников – залог стабильной работы трудового коллектива, благоприятного микроклимата. 🍎



Покажите людям, как работают их деньги

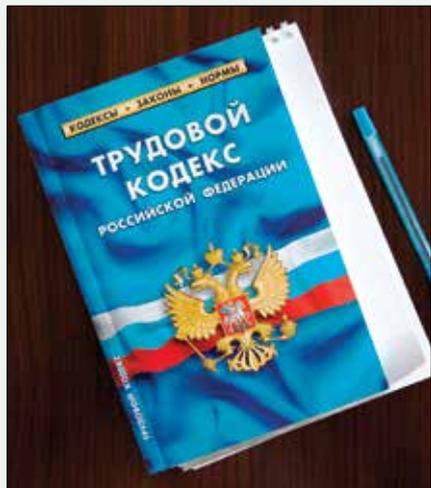
ЮРИДИЧЕСКАЯ СЛУЖБА ГМПР ПОДВЕЛА ИТОГИ ЗА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2019 г.

Бытует мнение о том, что отчет – это скучные, выстроенные в сухом порядке столбцы цифр, но не стоит забывать, что отчетность – это 50 процентов успеха. Это «арифметика защиты», доверие к нашей деятельности, ведь достигнутые результаты – ценный и детальный показатель степени защищенности горняков и металлургов силами юридической службы Горно-металлургического профсоюза России.

СНАЧАЛА НОРМОТВОРЧЕСТВО

Юридический отдел Центрального Совета профсоюза взаимодействовал с законодательными и исполнительными органами власти, осуществлял правовую экспертизу законопроектов и программ социально-экономического характера. Были рассмотрены и внесены предложения в ряд проектов федеральных законов социальной направленности:

- «О внесении изменений в Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в РФ» и Закон РФ «О занятости населения в РФ» в части совершенствования регулирования вопросов установления и выполнения квоты для приема на работу инвалидов;
- «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ (в части формирования и ведения сведений о трудовой дея-



НЕМНОГО СТАТИСТИКИ

Численность правовых инспекторов труда	— 38 чел.
Численность иных юристов	— 23 чел.
Численность внештатных (общественных) правовых инспекторов труда	— 1 чел.
Проведено проверок работодателей, всего	— 94
в том числе: комплексных	— 47
совместно с органами прокуратуры	— 4
совместно с федеральной инспекцией труда	— 11
Количество выявленных нарушений/устранено	— 280/243
Направлено материалов в органы прокуратуры	— 11
по ним приняты меры прокурорского реагирования	— 9

Оказана правовая помощь:

в разработке, экспертизе коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов	— 2199
в оформлении документов в суды	— 404
в комиссии по трудовым спорам	— 178

тельности работника в электронном виде);

- «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ» в части гарантий по выплате выходного пособия и сохранения среднего месячного заработка работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организаций, в том числе из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

В первом полугодии 2019 г. специалисты юридического отдела ЦС ГМПР отстаивали интересы наёмных работников при обсуждении нормативных правовых актов в рабочих группах Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, принимали участие в парламентских слушаниях на тему «Вопросы развития цифровой экономики» на площадке Государственной Думы РФ, в международной научно-практической конференции «Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования».

ТЕПЕРЬ ПРОВЕРКИ И ПРИМЕРЫ

■ Правовым инспектором труда ГМПР по Республике Крым и г. Севастополю О. Чернявской совместно с прокуратурой г. Керчи проведена проверка соблюдения трудового законодательства в ЗАО «САРМАТ». До 3-х месяцев задерживалась заработная плата. Руководитель организации оштрафован, в судебном порядке взыскана задолженность по заработной плате – 1 млн руб.

■ Другой пример. Правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области С. Куншин установил неоднократное нарушение работодателем права работников на отдых в цехе теплогазоснабжения АО «ЕВРАЗ ЗСМК» – люди работали без ежедневного междусменного отдыха двойной продолжительности отработанного накануне времени. Представьте только, что машинист компрессорных установок после 23-часовой смены в тот же день приступал к работе в ночную смену. Начальник цеха был привлечен к дисциплинарной ответственности, нарушения устранены.



■ Юрисконсульт Оренбургской территориальной организации ГМПР Е. Скрипникова оказывала правовую помощь работникам ООО «Светлинский ферроникелевый завод» при приостановке ими работы в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ в связи с невыплатой заработной платы за 2 месяца. Зарплата выплачена.

ДЕЛА СУДЕБНЫЕ

В первом полугодии 2019 года более 150 исков были удовлетворены в пользу работников – членов профсоюза при участии профсоюзных юристов.

Наиболее типичные проблемы, которые решаются в суде, – это восстановление на работе, отмена дисциплинарного взыскания, взыскание компенсации морального вреда в связи с профессиональным заболеванием или с несчастным случаем на работе, назначение досрочной трудовой пенсии.

■ Таштагольский городской суд Кемеровской области удовлетворил требования проходчика Казского рудника к АО «ЕВРАЗ «Объединенный ЗСМК». Признано незаконным решение комиссии по расследованию несчастного случая на производстве о признании его не связанным с производством. В пользу К. взыскана компенсация морального вреда за физические и перенесенные нравственные страдания, вызванные нарушением порядка расследования несчастного случая и его неправильной квалификации.

■ Решением Саяногорского городского суда удовлетворены иски требования Х. о взыскании компенсации морального вреда в связи с профессиональным заболеванием. С АО «РУСАЛ Саяногорск» в пользу работника взыскана компенсация морального вреда в размере 140 тысяч руб.

■ Череповецкий городской суд удовлетворил иск котельщика котельно-монтажного цеха ПАО «Северсталь» к ГУ Пенсионного фонда РФ по г. Череповцу о назначении ему досрочной трудовой пенсии.

Рассмотрено письменных жалоб и других обращений членов профсоюза, в том числе поступивших по электронной почте / удовлетворено

— 1295/1179

Принято членов профсоюза на личном приеме, включая устные обращения по телефону / удовлетворено

— 8824/8044



ПРОФСОЮЗНАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

Не всем хватает выдержки изучить Трудовой кодекс, поскольку он имеет большой объем и написан сложным юридическим языком, а добавьте к этому множество локальных нормативных актов, действующих на том или ином предприятии. За разъяснениями работники идут к юристам профсоюза, звонят по телефону либо обращаются по электронной почте.

БЕГОМ ОТ БЕЗГРАМОТНОСТИ

Важным направлением деятельности юристов профсоюза остается пропаганда правовых знаний среди членов профсоюза. Юрисконсульт ППО ПАО «ТАГМЕТ» Е. Дудкина регулярно проводит лекции для профсоюзного актива ПАО «Тагмет», ООО «Рускальк», ОАО «Энергопром-Новочеркасский электродный завод». Рассмотрены вопросы, касающиеся порядка разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, основания расторжения трудового договора по

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ
ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ОТ ВСЕХ ФОРМ
ПРАВООЩИТНОЙ
РАБОТЫ –
355,4 МЛН
РУБЛЕЙ.

инициативе работника и администрации, а также примеры из судебной практики по трудовым спорам.

Информационные листки Ростовской областной организации ГМПР информируют членов профсоюза о защите их интересов и восстановлении нарушенных трудовых прав.

А ВОТ И РЕЗУЛЬТАТ

Экономическая эффективность от всех форм правозащитной работы – 355,4 млн рублей. ■



Ветераны незачтенного труда

Из-за недобросовестного работодателя горнякам Бакала отказали в присвоении звания «Ветеран труда».

Это стало поводом для обращения областной организации ГМПР с инициативой изменения регионального закона о звании «Ветеран труда Челябинской области».

Четверо жителей Бакала подали заявления в Управление соцзащиты о присвоении им звания «Ветеран труда Челябинской области». Всю трудовую жизнь они проработали в Бакальском рудоуправлении. За многолетний добросовестный труд и профессиональные заслуги были удостоены областных наград – почетных грамот губернатора и Законодательного собрания Челябинской области. Это давало им право на присвоение звания «Ветеран труда Челябинской области» в соответствии с областным законом «О звании «Ветеран труда Челябинской области» (№220-ЗО от 29.11.2007 г.). Однако все четверо в ответ на заявления неожиданно получили отказ.

Причина одна: отсутствие требуемого законом страхового стажа – 35 лет для женщин и 40 лет для мужчин. Эту новость горняки и их семьи приняли с недоумением. Двое из них обратились за разъяснениями в областной комитет ГМПР.

Из представленных работниками и работодателем документов (справки из отдела кадров, копии трудовых книжек) следовало, что стаж трудовой деятельности каждого на момент обращения в соцзащиту соответствовал требуемому: женщина проработала 36 лет и 24 дня, мужчина – 40 лет 6 месяцев и 21 день.

Согласно Федеральному закону №400-ФЗ «О страховых пенсиях» страховой стаж – это суммарная продолжительность периодов работы и (или) иной деятельности, за которые начислялись и уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд РФ.

Как выяснилось по документам, представленным работодателем (ООО «Бакальское рудоуправление»), у него



был долг перед Пенсионным фондом РФ по перечислению страховых взносов в 2016–2018 годах. Именно это стало главной причиной отсутствия у работников требуемого страхового стажа.

Из этого следовало, что присвоение звания «Ветеран труда Челябинской области» зависело не от продолжительности стажа работы и профессиональных заслуг работника, а от недобросовестности работодателя, который не перечислял страховые взносы в Пенсионный фонд.

Людмила Мещерякова, главный юрист Челябинской областной организации ГМПР:

– Данное обстоятельство не должно быть причиной лишения работника заработанного длительной добросовестной трудовой деятельностью права на получение звания «Ветеран труда Челябинской области». Не должна недобросовестность отдельных работодателей ставить работников с одинаково длительным рабочим стажем в неравное положение.

В обкоме подтвердили эту позицию, отметив, что факт перечисления или неперечисления работодателем

**ДОЛГИ ПО СТРАХОВЫМ ВЗНОСАМ
НЕ ЕДИНСТВЕННЫЙ ПРИМЕР
НЕВЫПОЛНЕНИЯ РАБОДАТЕЛЕМ
БРУ СОЦИАЛЬНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ...**

страховых взносов в Пенсионный фонд не имеет отношения к трудовым заслугам конкретных работников, к их продолжительной добросовестной трудовой деятельности. На основании этого обком обратился к депутату Законодательного собрания области Олегу Екимову с предложением выйти в ЗСО с законодательной инициативой о внесении изменений в областной закон «О звании «Ветеран труда Челябинской области». Конкретнее – о замене в законе понятия «страховой стаж» на «стаж трудовой деятельности», требуемый для присвоения ветеранского звания. Такая инициатива уже заявлена. Ждем решения законодателя.

Добавим, что долги по страховым взносам не единственный пример невыполнения работодателем БРУ социальных обязательств. В прошлом году предприятие не выполнило пункт коллективного договора по минимальной заработной плате, были задержки по выплате зарплаты. ■



Сэкономить на несчастье не вышло

Родственники погибших металлургов отсудили у челябинских предприятий «Мечела» больше 2 миллионов рублей.

Оказывается, и на смерти можно экономить: даже гибель работника на производстве – работодателю не причина для жалости, если речь идет о деньгах. Только благодаря вмешательству и квалифицированной помощи юристов правового центра «Металлург» родственники погибших работников челябинских предприятий компании «Мечел» смогли получить в полной мере все законные компенсации.

Не так давно на предприятиях ГМК Челябинской области произошел групповой несчастный случай в кислородно-конвертерном цехе ЧМК. Во время движения ковша из него вытек расплавленный металл, от контакта с водой произошел взрыв. В результате пожара два машиниста мостового крана погибли на месте. Их вина в аварии не установлена.

Мало того что беда пришла в дом семей металлургов, так еще и с продолжением: работодатель в возмещение морального вреда выплатил родственникам гораздо меньше тех сумм, которые, с позиции закона, справедливо и адекватно компенсировали бы потерю близкого человека.

Это стало поводом для обращения в суд родственников одного из погибших. Кроме вдовы и матери-



инвалида, в этой семье остались без отца двое малолетних детей.

«Смерть близкого человека, родителя является для ребенка невозможной утратой. Данную родственную связь невозможно заменить никакой другой. Отсутствие отца на протяжении всей жизни человека само по себе уже является моральным вредом», – отмечено в решении суда. С учетом установленных обстоятельств, степени нравственных страданий истцов суд счел разумным определить денежную компенсацию в пользу каждого члена семьи в размере 900 тысяч рублей. С вычетом уже выплаченной работодателем суммы вдова и дети погибшего в общей сложности получили 1,6 миллиона рублей.

– Только суд может определить достойную и окончательную компен-

сацию в подобных случаях, – комментирует юрист ПЦ «Металлург» Артем Мещеряков. – Поэтому советуем всем, кто пострадал на производстве, или их родственникам обязательно обращаться в суд, даже если работодатель уже выплатил какие-то компенсации. Как правило, суммы таких выплат намного меньше тех, что определяет суд. Юридическая помощь от правового центра «Металлург» в этих случаях для членов профсоюза бесплатная.

Еще два несчастных случая со смертельным исходом произошли в 4-м прокатном цехе ЧМК и ООО «Мечел-Кокс». Более 1,2 миллиона рублей составила общая сумма компенсаций морального вреда, определенных судом по искам родственникам погибших. ■

За нашего бойца

Молодой работник Первоуральского новотрубного завода получил из военкомата повестку о призыве в армию. Повестку передал своему руководителю, заполнил обходной лист, сдал спецодежду и пропуск, и отправился к месту прохождения военной службы.

Но в отделе кадров, как говорится, что-то пошло не так. Спустя неделю после фактического прекращения

работы работник был уволен в связи с истечением срока трудового договора. Вот только при таком увольнении ему ничего не полагается, а при увольнении в связи с призывом на военную службу работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере 2-х недельного среднего заработка.

В профком обратился отец молодого бойца. Юрист профкома ПНТЗ

собрал информацию и подготовил письмо работодателю.

В случае судебного спора работодатель понес бы дополнительные расходы в виде пеней за просрочку выплаты и компенсации морального вреда. Наверное потому в добровольном порядке было принято решение об изменении формулировки увольнения и выплате положенного выходного пособия. ■



НА НОВЫЙ УРОВЕНЬ?

Более 90 человек собрал Всероссийский молодежный профсоюзный форум Федерации независимых профсоюзов России «Стратегический резерв 2019: мотивация», прошедший в сентябре в Светлогорске.

В рамках форума стартовал XII Всероссийский семинар-совещание по вопросам молодежной политики ФНПР. ГМПР представляли Александр Шендрик, зам. зав. орготделом ЦС ГМПР, и Наталья Беляева, инженер АО «Металлургический завод «Электросталь», член молодежного совета Московской областной организации ГМПР.



-Очень приятно, что сюда смогли приехать из разных регионов страны люди, отвечающие за формирование профсоюзной молодежной политики, – сказал Александр Шершуков, заместитель председателя ФНПР. – Вы должны воспринимать себя не как «просто специалисты», которые работают в аппарате, выполняют техническую функцию, а как люди, которые влияют на молодежный профсоюзный актив в своей отрасли, в своем регионе. От того, каким образом вы с нашей поддерж-

кой построите эту работу, будет зависеть сегодняшний день профсоюзного движения.

С приветственным словом выступил Сергей Степанов, советник руководителя Федерального агентства по делам молодежи:

– У нас с профсоюзами хорошие и давние отношения, есть перспективы их развития. Мы заключаем соглашения о сотрудничестве, которое станет хорошей базой для наших дальнейших шагов, в том числе для развития молодежной политики.

В течение четырех дней для участников проходили обучающие семинары по работе в социальных сетях, с автоматизированными системами организационной и информационной работы, а также по разработке профсоюзных молодежных проектов. Эльнара Петрова – руководитель агентства экспертного маркетинга «Next Media», провела тренинги по продвижению бренда, развитию, ведению и привлечению целевой аудитории в социальных сетях. Алексей Дмитриев – генеральный директор маркетингового агентства «Домовой и партнеры»,

показал работу с сервисом «Bitrix24».

Елена Малинская – тренер ораторского мастерства и коммуникаций, коуч по отношениям, разобрала с участниками семинара подготовку, инструменты и процесс публичных выступлений.

Егор Ельчин – куратор «Школы краудфандинга», рассказал о разработке и проведении образовательных программ Planeta.ru и о том, что такое краудфандинг и как его используют. Юлия Магась – PR-директор сервиса





по работе с блогерами Epicstars, проинформировала об использовании YouTube как эффективного инструмента по продвижению и рекламированию профсоюзов.

Участники попробовали себя в использовании предложенных инструментов и подго-

товили предложения по совершенствованию конкурса ФНПР «Стратегический резерв». Было предложено проводить обучение стрессоустойчивости и больше внимания уделять проектной работе, ввести видеорезюме, тестовое задание, а также рекомендательное письмо для отбора кандидатов на участие в молодежном форуме 2020 года.

Александр Шершуков,
заместитель председателя ФНПР:

– Мне понравился логический подход, в рамках которого группы подошли к анализу взаимодействия, к нашим внешним

и внутренним контрагентам, внешним молодежным структурам. Единственный момент, который меня озадачил, – с точки зрения методологии все отлично, вот что в профсоюзах хорошо – это анализ ситуации. А дальше начинаются сложности адаптации этого анализа к неким практическим действиям. И поэтому в некоторых группах была склонность к построению идеальной модели, которая в жизни никогда не встречается. Что касается формы проведения форума, то насколько у нас получится качественно изменить алгоритм проведения – это вопрос, но по содержанию будет проще. 🍷

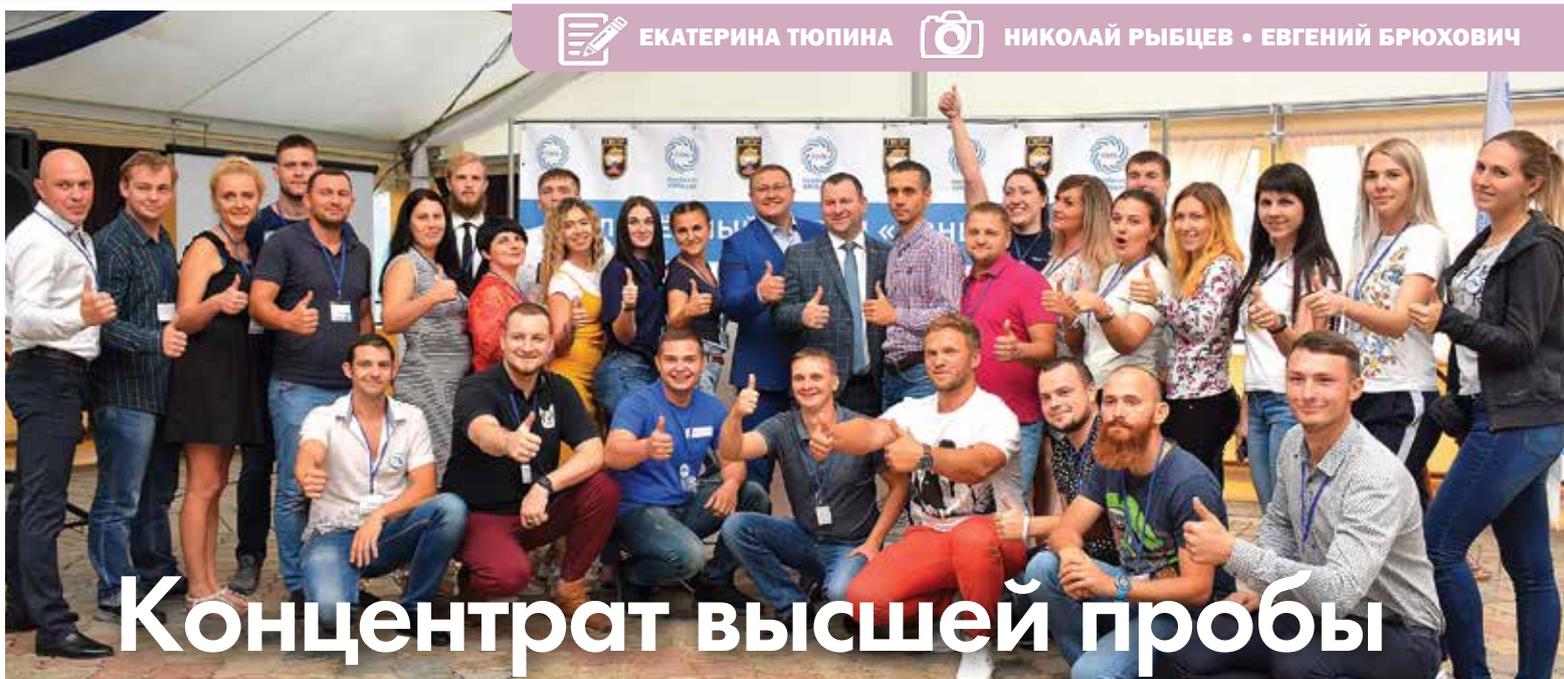




ЕКАТЕРИНА ТЮПИНА



НИКОЛАЙ РЫБЦЕВ • ЕВГЕНИЙ БРЮХОВИЧ



Концентрат высшей пробы

На базе отдыха «Горняк» Комбината КМАруда проходил III молодежный форум Белгородской областной организации ГМПР. Принимающей стороной выступил Комбинат КМАруда.

N. Ribcey

На него прибыли представители профорганизаций крупнейших предприятий региона: «Комбината КМАруда», Лебединского и Стойленского ГОКов, ОЭМК, Оскольского завода металлургического машиностроения, а также Керченского металлургического завода (Республика Крым) и ПАО «Тулачермет», благодаря чему форум приобрел статус межрегионального.

– Мы счастливы принимать на гостеприимной губкинской земле столь представительный форум. Его проведение продиктовано быстро меняющейся жизнью. И всем нам необходимо держаться вместе, – отметил председатель профорганизации «Комбината КМАруда» Алексей Топоров.

От имени руководства предприятия участников форума приветствовал коммерческий директор Павел Булгаков, он пожелал молодым профсоюзным активистам плодотворной работы.

Тем, кто собрался рассказывать, что такое концентрат, нет нужды – представители горно-металлургиче-

ских предприятий прекрасно знают, из какого сырья «варится» металл. Однако в рамках форума понятие «концентрат» имело еще одно устойчивое обозначение – обучающий интенсив. Вот он в полном смысле и состоялся: конференция молодых профессионалов, где обсуждались проблемы работающей молодежи и пути их решения, деловые игры, «круглые столы», творческие и спортивные состязания, – программа форума была настолько насыщенной, что у участников не было ни одной свободной минуты.

– Мы приехали сюда работать, в первую очередь, над собой, и это в полной мере удалось. Я переполнена впечатлениями, эмоциями, идеями, с которыми вернусь в свой коллектив. Профсоюз – это очень круто! – рассказала Анна Логачёва, инженер ООО «Рудстрой».

В эти три дня сам воздух стал концентрированным от энергии и позитивного импульса, исходящего от молодых профсоюзных активистов.





– Для меня профсоюз – это возможность проявить себя. Я люблю помогать людям, а где можно реализовать эту потребность? Только в профсоюзе, – подчеркнула профгруппорг одного из цехов управления по производству запасных частей ОЭМК Татьяна Сапожник.

Первый областной отраслевой форум молодежи прошёл в 2010 году на базе лебединской «Лесной сказки».

– Положительная энергия после того форума чувствовалась еще на протяжении долгого времени. Вот говорят – будущее за молодежью, я думаю, оно наступает уже сейчас. И от того, какая сегодня молодежь в профсоюзе, зависит наше будущее – будет профсоюзное движение развиваться или зачахнет и впадет в стагнацию. Поэтому мы собираем молодежь, чтобы они общались, получали заряд энергии, которого бы хватило до следующего форума, – выразил общее мнение заместитель председателя Белгородской областной организации ГМПР Андрей Никитский, инициатор первого молодежного форума.

То, что первый форум до сих пор отзывается теплотой в сердцах его участников, подтвердил и главный инженер «Комбината КМАруда» Сергей Самофалов, в то время бывший профгруппоргом:

– Для того времени это было ново, можно сказать, прорыв в профсоюзной молодежной политике. Вообще, считаю профсоюз первой ступенью в жизни. Когда становишься профсоюзным лидером определенной ячейки, то понимаешь, что несешь ответственность за людей, – это стало первой моей ответственностью на пути руководителя. Именно с работы профгруппорга началась моя карьера. Этот колоссальный опыт помогает мне и сегодня. Особенно ценно то, что люди мне доверяют, профсоюзный авторитет действует.

Ныне эстафету подхватила Олеся Фирман, ведущий специалист по корпоративной и социальной политике «Комбината КМАруда», член координационного молодежного совета при ЦС ГМПР от Белгородской областной организации ГМПР.

– На каждом из представленных здесь предприятий активно реализуется молодежная политика, у каждого своя. Чтобы идеи не терялись, чтобы они стали достоянием всех, мы и решили собраться и обсудить их, поделиться опытом, заразиться энергией, – объяснила она основной мотив организаторов. – И немаловажный

Лотт Адамов:

– Общение, обмен опытом, личностный рост – вот главные цели этого мероприятия, работающего, в конечном итоге, на РАЗВИТИЕ И УКРЕПЛЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ...

момент – именно таким образом налаживаются горизонтальные связи. Несмотря на конкурсы и состязания здесь отсутствовал дух соперничества. Каждый пункт программы «работал» на консолидацию.

За рамками диспутов, рассуждений и дискуссий ребята приняли участие в конкурсах «Боди-Арт» и «Танцуй!», битве хоров, с интересом прослушали мастер-класс по фотоделу одного из лучших самодеятельных фотографов Губкина Евгения Брюховича. Также состоялись состязания по пляжным видам спорта.

– Мероприятие по-настоящему крутое! В Металлоинвесте благодаря различным корпоративным мероприятиям уже все перезнакомились и подружились. А здесь много новых для меня людей со своим уникальным опытом и интересными знаниями. Думаю, и наша команда может много рассказать. В этом году мне повезло стать участником многих профсоюзных мероприятий, с удовольствием делюсь опытом, – рассказал Андрей Тулинов, электромонтер энергоцентра Лебединского ГОКа.

– Нас профсоюз слышит, помогает, а мы должны делать его полнее и разнообразнее, чтобы он был привлекательным не только для людей среднего возраста, но и для молодежи, – поделился своим мнением Павел Клименков, горный мастер «Комбината КМАруда».

– Общение, обмен опытом, личностный рост – вот главные цели этого мероприятия, работающего, в конечном итоге, на развитие и укрепление профсоюзного движения. Этот фестиваль планируется не только сделать ежегодным, но и существенно расширить количество регионов-участников. В следующем году пригласим представителей Курской, Орловской, Липецкой областей. Кроме этого, поработаем над усилением учебной части программы. Молодежь должна быть готова противостоять вызовам современности. И помочь ей в этом – наша задача, – резюмировал председатель Белгородской областной организации ГМПР Лотт Адамов. 🍷





НА ПУТИ К ЦИФРЕ

Молодые работники Группы ПАО «ММК», ЗЭМЗ, ММК-МЕТИЗ, ЧЭМК, СЧПЗ приняли участие в профсоюзном региональном форуме «Вектор развития» (г. Челябинск), собравшем около сотни профсоюзных лидеров и активистов из Курганской, Свердловской и Челябинской областей.

В программе мероприятия, которое проходило в Учебно-методическом центре профсоюзов, – дискуссионные площадки, мастер-классы, презентации и общение с экспертами – учеными, преподавателями ведущих вузов области, представителями власти и профсоюзов.

Задача организаторов форума – Федерации профсоюзов области и регионального министерства образования и науки – обсудить актуальные для молодежи вопросы: профессиональ-

ное самоопределение и востребованность на рынке труда в условиях цифровизации, развитие системы наставничества, активность молодежи на политической арене и формирование гражданского правосознания. Обсуждая тему перспектив молодежи, эксперты отметили, что сегодня мы живем в мире нестабильности и неоднозначности, когда задачи прогнозирования трудно реализуемы. Добиться цели поможет умение быстро адаптироваться, перестраиваться и мгновенно реа-



гировать на изменения внешней среды.

Чтобы быть востребованным на рынке труда, иметь конкурентные преимущества, необходимо актуализировать свои компетенции, модернизироваться. Сегодня растет спрос на универсальных специалистов, имеющих не только профессиональные навыки, опыт работы, но и владеющих всем этим в рамках цифровых технологий (роботхирургия в медицине, робототехника в отрасли агропромышленного комплекса, машиностроения). Для поиска сотрудников на предприятия, в организации, государственные учреждения используются новые кадровые конкурсы. Преимущества у тех, кто креативен, умеет нестандартно мыслить и быстро принимать эффективные решения.

Один из готовых инструментов для реализации инициатив и продвижения идей – грантовые





конкурсы. Среди профсоюзной молодежи сегодня это одна из актуальных тем.

Интересное предложение поступило от представителей АНО «Центр кластерного развития Челябинской области», которые готовы на площадке «Точка кипения – Челябинск» инициировать создание постоянно действующего молодежного клуба по цифровой экономике. Здесь планируется проводить мероприятия на тему цифровой экономики, приглашать интересных спикеров, рассказывать о новых проектах. Также возможен формат работы в режиме видеоконференций, что будет актуально для жителей области.

О том, как проходил форум, что нового узнали на нем ребята и о чем говорили приглашенные спикеры, Ольге Мартыновой, специалисту по информационной работе ППО Группы ММК, рассказали его участники.

Илья Леонтьев, мастер ООО «ОСК»:

– Впервые на подобном мероприятии. Для меня особенно интересной стала тема цифровизации экономики. Обсуждались не только технологические факторы перехода к цифровой экономике, но и возможные последствия, например, запуск системы переобучения более взрослого поколения – кате-

гории «50+». Эти риски могут возникнуть в связи с исчезновением ряда профессий.

Интересна тема вовлечения молодежи в общественную жизнь. В результате дискуссий и обсуждений был сделан вывод: будущее молодежи в руках самой молодежи.

Анастасия Людкова, инженер ЦЭСТ ПАО «ММК», профгруппорг:

– Работала в секции «Наставничество» – в нашем структурном подразделении тема передачи знаний и обучения молодых специалистов является актуальной. Форум подтвердил это. Сегодня есть возможность «вращивать» кадры начиная с детского возраста, но для этого необходимы наставники. Интересными стали практические занятия, где совместно с преподавателем мы попытались составить профиль современного наставника, критерии его отбора, механизм внедрения системы наставничества на предприятии.

Максим Мельников, слесарь-ремонтник ПМП ПАО «ММК»:

– Я выбрал направление «Политика и гражданское общество». Главное, что почерпнул для себя – это необходимость заниматься общественной жизнью, и не только в профсоюзной организации. В этом случае будут появляться

возможности для решения проблем общества. Приглашенные спикеры подробно и на примерах показали, как правильно вступать в общественную и политическую жизнь, какими инструментами пользоваться и какие есть возможности для решения тех или иных проблем. А также, каким должен быть депутат и чем он должен заниматься.

Александр Турук, инженер-технолог доменного цеха ПАО «ММК», доверенное лицо членов профсоюза:

– Выбрал секцию «Цифровая экономика и профессии будущего». Вопросы, которые были затронуты в ходе дискуссии, касались цифровой экономики РФ, как она должна и будет развиваться, что ждёт нас в ближайшем будущем. Роботы будут делать роботов, а человек их обслуживать. Исчезнет ряд профессий, но наряду с ними появятся новые, и человеку труда (будь он молодой рабочий или предпенсионер) придется постоянно переучиваться, получать новые навыки, знания и умения. И в связи с этим деятельность профсоюзов должна быть направлена на то, чтобы человек не пострадал, а, наоборот, приобрел для себя что-то новое, лучшее, дающее возможность жить, а не выживать. 🍅





От количества к КАЧЕСТВУ

Седьмой форум «Молодежь и профсоюз: стратегия будущего» прошел в Задонском районе Липецкой области. В этом году по случаю 65-летнего юбилея Федерации профсоюзов региона организаторы пригласили не только молодежь, но и гостей из Центрального федерального округа...

В первый день состоялось заседание совета ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов Федерации, участие в котором принял заместитель председателя ФНПР Александр Шершуков. Обсудили молодежную политику и работу с профактивом в возрасте до 35 лет.

Опыт работы профсоюзной организации Новолипецкого меткомбината поделился председатель профорганизации предприятия Василий Литовкин.



Он остановился на основных мероприятиях, на тех программах и проектах, которые реализуют администрация и профком в области молодежной политики. Коллеги из Центрального федерального округа также делились подробностями работы своих молодежных объединений.

А уже вечером профсоюзная молодежь на деле доказывала, что она во всех этих программах участвует или, как минимум, о них знает.

Первичку НЛМК среди более чем сотни участников представляла замечательная команда: член молодежного совета ФПЛО, мастер автотранспортного управления Роман Востриков, член комиссии по работе с молодежью профкома комбината, машинист крана доменного цеха №1 Екатерина Курганович, слесарь аварийно-восстановительных работ цеха водоснабжения Павел Юраткин и фрезеровщик основного механосборочного цеха Юлия Малахова. Компанию им составили коллеги по профсоюзу металлургов – ребята со «Стагдока», «Доломита» и студенты базовых учебных заведений ПАО «НЛМК».

В течение трех дней участники форума обсуждали актуальные вопросы работы с молодежью, делились опытом, разбирались в избирательном праве и юридических тонкостях деятельности профсоюзных организаций, пели, танцевали, готовили проекты, состязались в интеллектуальных играх и на спортивных площадках, горячо обсуждали социальную рекламу в профсоюзе. В общем, сказать, что программа форума была насыщенной, это ничего не сказать. А еще добавьте ко всем этим тренингам и дискуссиям проведение в рамках форума ежегодного конкурса «Молодой профсоюзный лидер ФПЛО» и вы поймете, что ребятам уж точно не приходилось скучать.

– Я не впервые приезжаю на форум и могу сказать, что с каждым годом желающих принять в нем участие ста-

новится все больше. И если раньше каждый мог поучаствовать, то теперь организаторы устраивают отбор, так что количество переходит в качество, – говорит Роман Востриков. – Профсоюз живет, действует, укрепляет свои позиции, в том числе и среди молодежи. И это видно по наполнению форума. Мы не слушали скучные лекции, а «прокачивали», как это модно говорить, собственные возможности и способности. Седьмой форум получился качественнее, интереснее предыдущих, перенял лучшие практики и приемы ведущих российских мероприятий такого же плана. И если я и жалею, так только о том, что не удалось присутствовать на всех площадках, ведь многие совпадали по времени проведения.

Екатерина Курганович, напротив, впервые принимала участие в форуме:

– Столько эмоций, что и не передать! – отзывается она о прошедшем мероприятии. – Мне понравилась и организация, и наполнение. И от участников форума я в восторге. Такие активные, позитивные, приятные люди! В обществе таких ребят невольно подзапускаешь энергией, которую трудно найти в черед рабочих будней. Знаете, иногда нужна перезагрузка, и для меня ею стал форум. Участвовала практически во всем, ведь нельзя упускать возможности учиться новому. Здорово, что есть такие мероприятия и что у нас, членов молодежного профсоюзного актива, есть возможность принимать в них участие. 🟡



ЯНА ИВАНОВА

МОЛОДЕЖЬ УЖЕ НЕ ТА

В Сухобузимском районе Красноярского края состоялся молодежный слет «Одна команда – один профсоюз», организованный Красноярской краевой организацией ГМПР.



низаций, подробно узнав о работе краевого комитета и краевой федерации профсоюзов.

– Я смело могу сказать, что молодежь уже не та, – делится своими впечатлениями Сергей Цвиров, председатель Красноярской краевой организации. – Не та, что была еще пять лет назад. Нам задавали жесткие политические вопросы, чувствовался искренний интерес ко всему, что происходит в стране, в промышленности, в социальной сфере. Никто нас не щадил и не давал уйти от ответа. И главное – ребята хорошо разбираются в тех темах, о которых спрашивали. Они равнодушные. Но главное, их никто специально не отбирал из тех 4,5 тысяч молодых людей, что работают на металлургических предприятиях края.

Этот слет – стартовая площадка для проведения будущего межрегионального профсоюзного форума молодежи, который должен будет состояться в августе следующего года.

Одним из домашних заданий стал конкурс на лучший трехминутный видеоролик о слете. Одна работа оперативно была выложена в социальной сети ВК. Информационные технологии рулят. 📺

На него съехались 30 молодых профсоюзных активистов от первичных профсоюзных организаций «РУСАЛ-Красноярск», Ачинского глиноземного комбината, Богучанского алюминиевого завода, Глиноземсервиса, «Сибцветметгазоочистка».

Молодые люди на протяжении двух дней искали ответы на вопросы «Зачем я в профсоюзе, что я делаю и что должен делать?». Ответы оказались не такими однозначными, как казалось в начале форма.

Многие участники практически заново открыли для себя профсоюз, познакомившись с опытом других орга-





ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ – МИЛЛИОНЫ

Если взяться перечислять важные достижения и реальные результаты в сфере охраны труда слесаря-ремонтника цеха №23 Первоуральского новотрубного завода Олега Ольшанского, то список получится очень внушительный. Экономический эффект его деятельности в качестве уполномоченного давно превысил 5 млн рублей, 4 млн из которых – это деньги, полученные работниками подразделения в виде доплат за работу во вредных условиях труда, которые ранее не предоставлялись.

Олег Александрович добился включения предшествующих периодов работы в цехе в льготный пенсионный стаж работников (что с повышением пенсионного возраста стало еще более актуальным), настоял на выдаче членам трудового коллектива положенных смывающих и обезвреживающих средств и обеспечения их надлежащей защитной одеждой, организовал обучение работников по вопросам СОУТ, сам участвовал в проведении спецоценки в цехе.

Олег Ольшанский принимает активное участие в мероприятиях по снижению травматизма и повышению культуры безопасной работы в цехе. Но если несчастного случая на производстве избежать не удалось и работник получил травму, то уполномоченный всегда рядом – поддерживает, помогает, решает вопросы по лечению, реабилитационным мероприятиям, правовой защите, переобучению, в одном случае даже смог добиться, чтобы работник получил

высшее образование за счет средств работодателя.

С первых дней работы на Первоуральском новотрубном заводе Олег Александрович смог проявить себя с хорошей стороны, коллеги отметили его обостренное чувство справедливости, ответственность, трудолюбие и доверили возглавить цеховую профсоюзную организацию. Тут открылись его другие качества – целеустремленность, коммуникабельность, сдержанность, рассудительность, умение вести переговоры. Это очень пригодилось в выстраивании партнерских отношений с руководством цеха и налаживании профсоюзной работы.

Я, как технический инспектор труда Свердловского обкома ГМПР, могу сказать об Олеге Ольшанском:

– Вот таким должен быть современный рабочий. В своей профессии он стал специалистом высокого класса и со всей ответственностью относится к профсоюзной работе – защите прав работников и контролю

обеспечения безопасности труда. Более того, Олег Александрович совмещает на общественных началах должности председателя цеховой профорганизации и старшего уполномоченного по охране труда цеха № 23.

Председатель профорганизации завода Сергей Ошурков добавляет:

– Вопросы производственной безопасности являются одними из главных направлений работы профактива. Поддерживаем уполномоченных, стараемся создать для их деятельности нормальные условия, налаживаем информационную работу, помогаем в решении текущих вопросов. Олег Ольшанский проводит большую профилактическую работу по предотвращению производственного травматизма, старается убедить коллег в том, что охрана труда – дело общее, что в обеспечении безопасности рабочего процесса должны участвовать не только ответственные за эти вопросы специалисты, но и каждый работник. 🟡





НАЖАЛИ НА ТОРМОЗ

В железнодорожном цехе Учалинского ГОКа (Республика Башкортостан) состоялся конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии» в номинации «Лучшая локомотивная бригада».

В соревнованиях приняли участие работники АО «Учалинский ГОК», в том числе представители Сибайского филиала, ООО «Сангалыкский диоритовый карьер» и ООО Завод «Техноплекс» – всего шесть команд.

Напутствие участникам дал заместитель директора по общим вопросам Александр Андросенко, отметив, что мероприятие приурочено к 65-летию комбината. Ободрила конкурсантов начальник управления по персоналу Людмила Андросенко, подчеркнув, что волнение необходимо отбросить, ведь здесь по большому счету уже собраны лучшие.

Погода не благоволила, с утра зарядил сильный дождь, однако, как отметил начальник ЖДЦ Руслан Сафин, машинисты работают круглый год – и в лютые морозы, и в знойную жару: «Просто делайте то, что вы делаете каждый день на работе, также уверенно и спокойно». Для железнодорожного цеха этот год также является юбилейным – в марте цех отметил 60-летие с момента своего образования.

Конкурс состоял из двух частей: теоретической и практической. Сна-

чала участникам предстояло ответить на 20 тестовых вопросов по правилам технической эксплуатации железных дорог Российской Федерации, затем уже на привычных для них железнодорожных путях показать свое профессиональное мастерство. Практическая часть, состоящая из трех этапов, получилась яркой, эмоциональной и зрелищной. Уже во время первого этапа, когда бригадам предстояло остановить локомотив на минимальном расстоянии от установленной планки, был задан высокий уровень. Валерий Курочкин и Ильдар Закиров (АО «Учалинский ГОК») остановились в 80 мм от планки, однако Радик Халилов и Марат Зарипов (АО «Учалинский ГОК»), которые выступали одними из последних, установили рекорд и ювелирно остановили огромный локомотив в 47 миллиметрах от планки.

Второй этап предполагал замену тормозной колодки на скорость, здесь лидером оказалась бригада Рашида Ибрагимова и Ильнура Ирнарзорова (Сибайский филиал), им удалось заменить деталь менее чем за половину минуты – 29,4 секунд. Третий этап был также ориентирован на

скорость, необходимо было выявить и устранить неисправность по электрической части локомотива, и снова бригада Радика Халилова и Марата Зарипова оказалась лучшей – всего 49,22 секунды.

Неудивительно, что именно эта бригада в итоге стала лучшей. «Честно говоря, я шел за первым местом и ничуть не сомневался в своих силах. У меня большой стаж – 30 лет, работу я свою люблю. В детстве катался на тепловозе, и мне очень нравилось, после школы отучился и устроился на работу в ЖДЦ, с тех пор верен и профессии, и предприятию. Очень благодарен своим наставникам, машинисту, с которым работал долгое время – Муниру Саубанову и машинисту-инструктору Александру Курдюкову, которые многому меня научили и были моими наставниками», – рассказывает Радик Халилов.

Немного отстала по баллам бригада Наиля Кабирова и Павла Обухова (АО «Учалинский ГОК») и заняла второе место. На третьем – бригада Валерия Курочкина и Ильдара Закирова (АО «Учалинский ГОК»). 🟡

Пресс-служба УТОК



МЕДАЛЬ НОВОКУЗНЕЦКОГО МЕТАМУРГА

Ведущий инженер-конструктор ЕВРАЗ ЗСМК Сергей Нагибин завоевал серебряную медаль в компетенции *Mechanical reverse engineering* («Реверсивный инжиниринг») на 45-м международном чемпионате профессионального мастерства *WorldSkills Kazan 2019*.

Сергей Нагибин выступал в блоке *Future Skills*, включающем перспективные профессии, востребованные в условиях высокотехнологичного производства и цифровой экономики. В блок вошли 25 компетенций, среди которых – инженерия космических систем, квантовые технологии, корпоративная защита от внутренних угроз информационной безопасности, проектирование нейроинтерфейсов, реверсивный инжиниринг, эксплуатация беспилотных авиационных систем и другие. Блок *Future Skills* введён в рамках международного чемпионата впервые.

В течение трёх дней ему предстояло выполнить шесть конкурсных заданий, в том числе, создать 3D-модель детали крепления фюзеляжа самолёта и детали часового механизма, а также восстановить до рабочего состояния 3D-модель сложной дефектной детали. Он блестяще справился с конкурсными заданиями, уступив лишь сопернику из Китая.

Всего в 45-м международном чемпионате профессионального мастерства *WorldSkills Kazan 2019* приняли участие более 1,3 тысяч участников из 63 стран и регионов России. Соревнования прошли в 56 компетенциях.

Ежегодно в ЕВРАЗе проходят корпоративные чемпионаты профессионального мастерства по методике *WorldSkills*, победители которых принимают участие в Национальном чемпионате в составе сборной команды. В 2018 году команда ЕВРАЗа вошла в тройку лидеров Национального чемпионата рабочих специальностей *WorldSkills Hi-Tech* в Екатеринбурге, завоевав десять медалей: две золотые, пять серебряных и три бронзовые. В 2020 году Национальный чемпионат *WorldSkills* пройдёт в Новокузнецке.

Остаётся добавить, что Сергей Нагибин состоит в Горно-металлургическом профсоюзе России. 🇷🇺





АЛЕКСАНДР АНИЩЕНКО



ВЯЧЕСЛАВ МОЛЧАНОВ



ЮВЕЛИРНАЯ ТОЧНОСТЬ

Яковлевский горно-обогатительный комбинат второй раз стал площадкой для проведения регионального конкурса профмастерства маркшейдеров.

В соревнованиях приняли участие команды Белгородского государственного университета, Стойленского горно-обогатительного комбината, Комбината «КМАруда» и Яковлевского ГОКа.

– На первом этапе участникам необходимо выполнить полевые работы. Они проводили теодолитный ход с точек с известными координатами на отвал. Затем произвели съемку объема горной массы на складе. В составе команды – 2 человека. Работы выполнялись современными приборами – электронными тахеометрами, что повысило скорость и качество съемки, — сообщил председатель оргкомитета конкурса, главный маркшейдер Яковлевского ГОКа Алексей Колесов.

На втором этапе участники обрабатывали данные полевых работ. С помощью специальной программы создавали план склада в электронном виде и вычисляли его объем.

– Мы первый раз учествуем в этом мероприятии. Очень интересно. Заинтересовал формат: допускаются различные приемы ведения съемки и можно пользоваться современными методами. Мы будем об-

рабатывать данные в нашей программе «ГеоникС», разработанной в Белгороде. Выдадим объем и сравним его с эталонным объемом, — сообщил участник конкурса, ведущий маркшейдер исполнительной дирекции Стойленского ГОКа Эдуард Абатуров.

Задача третьего этапа конкурса – дать правильные ответы на вопросы. Несмотря на кажущуюся простоту, именно этот этап и выявил победителя. Разница в 2 балла привела к победе сборную Яковлевского ГОКа, которую представляла Марина Николаева и Алексей Абрамович.

– Конкурс прошел великолепно! Мы поделились впечатлениями, узнали новых маркшейдеров и методы их работы. Было очень интересно. Если в дальнейшем будут подобные конкурсы, то с удовольствием приму в них участие, — поделилась впечатлением участник команды-победителя, маркшейдер Яковлевского ГОКа Марина Николаева.

Второе место заняли маркшейдеры Стойленского ГОКа. Замкнули тройку лидеров представители комбината «КМАруда». 🍷





ПРОФСОЮЗ НА ВЫСОТЕ

Флаг первичной профсоюзной организации Группы ПАО «ММК» на вершине Эльбруса.

Андрей Зыков, старший мастер коксового цеха КХП ПАО «ММК», исполнил свою давнюю мечту – совершил восхождение на Эльбрус. На вершине он запечатлен вместе с флагом первичной профсоюзной организации группы ПАО «ММК».

Осуществить трудный подъем он планировал много лет, но семья, работа и другие заботы долгое время отодвигали исполнение мечты. Прочитав полгода назад отзыв о восхождении на Эльбрус, который разместила в соцсетях его коллега – работница НТЦ ММК, Андрей решил, что пришло время испытать себя.

Шесть месяцев ушло на интенсивные тренировки и подготовку специального снаряжения. За это время Андрей нашел и единомышленника – коллега из его же цеха тоже решил проверить себя на прочность.

Из дневника Андрея Зыкова:

...И вот среди облаков мелькнул знакомый силуэт. Да, это он – Эльбрус! Еще 150 километров, но уже в дымке, оторвавшись от земли, как будто парит его двугорбая вершина.

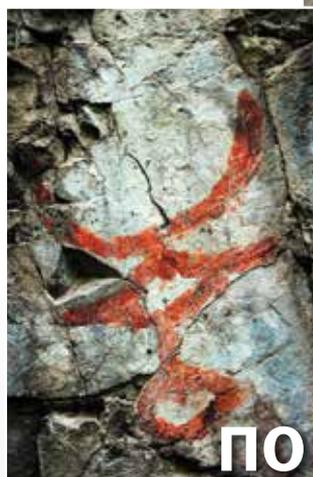
...Чем выше, тем меньше растительности, сусликов, и вот остались только камни и ледник. Весь северный склон покрыт трещинами, выше – это смертельные ловушки, покрытые снегом. Поэтому идти наверх можно только в связке.

...Для нас выход на ледник был бесповоротным решением, зайти, заполнить на вершину, потому что мы с Урала, из Магнитогорска, и на нас смотрели, ровнялись, пытались обойти.

... 5600 – недостижимый камень! Здесь слов мало, за камнем – камень, и вот он! Пик! Да! И как будто кислород отменили, надо гнать, распускать знамена! Мы бежим, мы смеемся и плачем! Она! Мечта! Вершина!

Эльбрус уникален – 5642 метра над уровнем моря – самая высокая горная вершина России и Европы, входящая в список высочайших вершин частей света «Семь вершин». Покорить ее – мечта любого альпиниста. И она покорила Андрею Зыкову. А вместе с ним на вершине побывал флаг профсоюзной организации Группы ММК. Несмотря на все трудности, Андрей донес его до вершины и запечатлел этот момент. Кадр получился, действительно, уникальный!

Кстати, брать с собой профсоюзный флаг в путешествия и в увлекательные походы – уже традиция членов профсоюзной организации Группы ММК. Только за последние годы он побывал в горах Домбайской поляны, на Мамаевом кургане и еще в нескольких десятках городов России, входящих в экскурсионную программу для членов профсоюза. 🌟



ПО ЗАПОВЕДНЫМ МЕСТАМ ХАКАСИИ

Молодежный совет профсоюзной организации «РУСАЛ Саяногорск» ГМПР организовал экскурсионную поездку по достопримечательностям Аскизского и Таштыпского районов, а также в Абазу (Республика Хакасия).

В Абазе участники прошли по эколого-экскурсионной тропе «Таежная грамота», посетили музей сибирских промыслов заповедника «Хакасский». На маршруте экологической тропы узнали о его деятельности и заказника федерального значения «Позарым», познакомились с фоновыми, а также редкими и исчезающими видами растений и животных, лекарственными и медоносными травами, узнали об этапах роста кедра и его ценности.

Группа посетила музей под открытым небом «Малоарбатская писаница», расположенный в предгорьях Западного Саяна. Живая, позитивная энергетика, мифы о священной скале и таинство неизведанного наследия предков мало кого оставляют равнодушным. В ходе экскурсии участники прошли обряд завязывания чалама – благодарности силам природы: солнцу, земле, воздуху и воде.

Все нанесённые изображения делятся на два больших периода: более ранние – антропоморфные изображения, принадлежат к Окуневской культуре (3-2 века до н.э.), поздние наносились с середины 17 века вплоть до начала 20 века. Это тамгавидные (тамга – родовой знак) и зооморфные изображения.

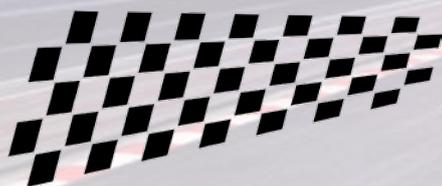
На территории Аскизского района, в «сердце» одноименного ему 35-километрового могильника неподалеку от улуса Анхаков группа посетила музей-заповедник «Хуртуях Тас» – каменное воплощение божества в виде трехметровой стелы. Это место находится в тройке самых посещаемых музеев Республики Хакасии. Фигуру «Аскизской бабушки» под крыло взяла Всемирная организация ЮНЕСКО как часть исторического наследия планеты. 📍



РЕСПУБЛИКА
ХАКАСИЯ
ВЫСОТА НАД УРОВНЕМ
2214 м



ПРОФСОЮЗНЫЕ ГОНКИ



Седьмые ежегодные соревнования в личном и командном первенстве по картингу среди команд структурных подразделений первичной профсоюзной организации Братского алюминиевого завода прошли на картодроме «Ангара», расположенного недалеко от знаменитого для всех братчан места – Братской ГЭС.

Пятнадцать команд собрались, чтобы выявить сильнейших и доказать свое превосходство на гоночной трассе. Поддержать участников соревнований приехало много болельщиков.

Вот уже седьмой год проходят соревнования, организуемые профсоюзной организацией завода. В этом году обошлось без погодных сюрпризов: солнце, счастливые, сосредоточенные лица гонщиков, готовых в бой. После обязательной процедуры взвешивания, инструктажа и жеребьевки прозвучала долгожданная команда от судей: «По машинам!». Взмах флага и... понеслись!

По мере прохождения трассы (пять кругов за минимальное время) постепенно определился круг победителей в командном зачете. Досадные ошибки уводили на последние места фаворитов; удача и настойчивость вытаскивали на призовой подиум, казалось бы, явных аутсайдеров.

По результатам заездов в командном зачете третье место завоевала третья сборная профсоюзной организации Филиала ООО «ИСО» в г. Братске (капитан Евгений Морозов), вторыми стали их коллеги – вторая сборная профсоюзной организации Филиала ООО «ИСО» в г. Братске (капитан Гордеев Денис), первое место заняли неоднократные победители – команда участка технологических обработок дирекции по обеспечению производства ПАО «РУСАЛ Братск», возглавляемая капитаном команды Вадимом Ковалем.

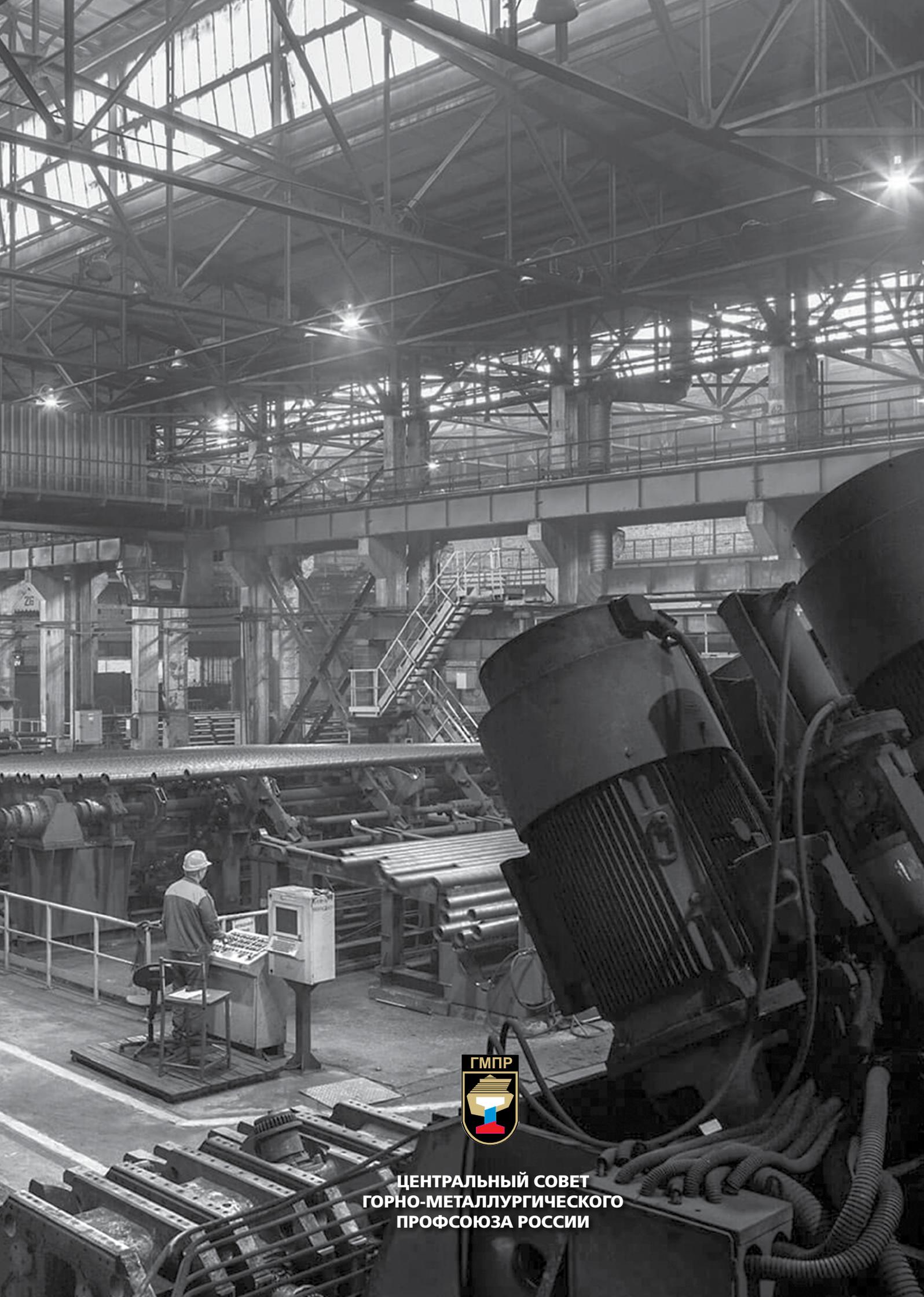


В индивидуальном зачете у девушек «бронзу» взяла Владислава Тарасенко, «серебро» у прошлогоднего «бронзового» призера – Юлии Брыжинской, первое место завоевала Наталья Чикишева.

Финал мужских гонок соревнований заслуживает отдельного разбора. Быть восьмым после старта и за пять кругов отыграть несколько позиций, став в итоге

третьим? Такое возможно! В прошлом году это удалось постоянному участнику соревнований Алексею Серебрянскому, в нынешнем году это смог повторить Владимир Макаров, работник дирекции по электролизу ПАО «РУСАЛ Братск». Серебряным призером мужских заездов стал Анатолий Талалов, а первое место – у Олега Воложанина. 🍷





**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**