

ГМПР - Инфо

№02 | 216 | 2020

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 Уроки от председателя
- 5 Укрепляя первичку

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 6 В будущее с надеждой?
- 7 Убеждая делами
- 9 Действовать и не сдаваться
- 11 Итог – доверие
- 12 Заботы гурьевского профкома
- 13 Поедем на автобусе

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 14 Дружить с профсоюзом – выгодно
- 16 Конструктивно, без серьезных разногласий
- 17 Миллионы на социальные программы
- 18 Вчера сокращения, а завтра расширение штата
- 19 Зарплата и соцгарантии
- 21 Соглашение с Минпромом
- 22 Важен вклад каждого
- 23 Обязательства выполнили, приняли новые
- 24 «Социальная ответственность – это важно»
- 25 Система меняется, зарплата повышается
- 26 Нормальная работа
- 26 Как там «дочки»?

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 27 Есть правила – соблюдай
- 28 Быть уполномоченным – это обязывает
- 29 Тест на безопасность
- 30 Максима «оживили» лучшие
- 30 Синоним безопасности – порядок

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 31 Красный метод – классный... когда он синий
- 33 Аттестат для профлидеров
- 34 Обсудить и внедрить
- 35 Сократили, но вмешался профком...
- 36 Что делать по выходным? Заниматься
- 36 Организуй, проводи, оформляй

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 37 Как нам стать топовыми?
- 40 Из Сибири – с теплом
- 42 Почувствуй наш пульс
- 43 Победит умнейший

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 44 Урал, Сибирь и Север сыграли в КВН
- 47 «От бредовых идей до великих открытий»
- 48 Портреты героев
- 49 С детскими рисунками круглый год

Издание подготовлено
информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. В. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ
Т. А. Зорнина

РЕДАКТОРЫ
Я. В. Иванова
А. А. Костылев

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 – работники Михайловского ГОКа,
автор фото Максим Михайлович.

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 11.03.2020.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 20-071.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. 8 (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



АНДРЕЙ ДУБРОВИН

Уроки от председателя

Состоялся рабочий визит председателя Горно-металлургического профсоюза России Алексея Безымянных на Белгородчину. Первый день был полностью посвящен посещению Яковлевского ГОКа, второй – встрече в Старом Осколе с профсоюзным активом всех предприятий, первички которых входят в состав Белгородской областной организации ГМПР. Цель визита – обсудить с профактивом актуальные вопросы, выработать стратегию и тактику действий профсоюза в современных условиях.

ЯКОВЛЕВСКИЙ ГОК

Знакомство с Яковлевским ГОКом началось со встречи с директором комбината Егором Ренёвым. Помимо его самого, хозяев представляли: директор по персоналу Елена Головенко, председатель профорганизации Игорь Климов, его заместитель Ольга Зерова, председатель цеховой профорганизации, старший уполномоченный по охране труда Андрей Лесков. От гостей были: председатель ГМПР Алексей Безымянных, его помощник Анатолий Соловьёв, заместитель председателя Белгородской областной организации ГМПР Андрей Никитский, главный технический инспектор труда ГМПР по Белгородской области Алексей Тищенко.

Елена Головенко обстоятельно раскрыла социально-экономический портрет предприятия. Выяснилось, что компания «Северсталь», которой и принадлежит ГОК, инвестирует огромные средства как в техническое перевооружение, так и в улучшение

бытовых условий работников, в мероприятия по технике безопасности, а также вкладывает средства в развитие инфраструктуры поселка Яковлево и города Строитель. При этом растёт и численность персонала – за последние три года с 1200 человек до 2000. До конца этого года численность работников на комбинате достигнет 2500 человек. Ежегодно повышается зарплата, и в настоящее время её средний показатель по комбинату – 53 000 руб., что сравнимо с лидерами ГМК региона и намного превышает средний уровень зарплаты на предприятиях области, представляющих другие отрасли.

– Мы сознательно подняли планку на такой уровень, чтобы быть привлекательным работодателем в нашем регионе, – с гордостью поделилась директор по персоналу.

Алексей Безымянных с удовлетворением отметил социальную ориентированность руководства предприятия:

– Это как раз то партнерство, которое должно быть, и как раз та политика, которой мы придерживались и будем придерживаться. А как у вас обстоят дела во взаимоотношениях с профкомом? – поинтересовался Алексей Алексеевич.

– Вполне рабочие отношения, – ответила Елена Головенко. – Конечно, у нас возникают споры, но это, в общем-то, нормальная ситуация. Стремимся, чтобы профсоюз был информирован по всем вопросам, которые необходимо довести до людей. Мы понимаем, что у нас с ними разная подача информации, но это и хорошо. Важно, чтоб она доходила до людей. Игорь Александрович и Ольга Михайловна всегда живо интересуются, вникают, берут у нас презентации, потом на своих собраниях транслируют. Из наиболее значимого: в 2019 году мы подписали коллективный договор, которого раньше, по сути, не было, присоединились к отраслевому соглашению.





ЯКОВЛЕВСКИЙ РУДНИК



Наличие конструктивного диалога подтвердил и Андрей Никитский:

– До прихода «Северстали» взаимоотношения профсоюзной организации и работодателя были сложными. Теперь на Яковлевском ГОКе начал развиваться социальный диалог, которого не было при предыдущем собственнике. В качестве примера могу привести такой факт: при приеме на работу вновь принятые работники, проходя серию инструктажей, имеют специально выделенное время, в которое члены профкома проводят агитацию, разъяснения.

Затем, в доказательство социальной ориентированности руководства, гостям показали новый, только что сданный в эксплуатацию АБК. И в самом деле, было чем гордиться: отдельные раздевалки для чистой и грязной одежды, прачеч-

ная и химчистка, просторные душевые, сауны, тренажерный зал, учебный класс с интерактивной доской, актовый зал. Увиденное произвело впечатление на гостей. Настолько, что именно с этого Алексей Безмянных начал свое выступление перед профактивом комбината, приглашенным по случаю в актовый зал.

– Ваше предприятие интенсивно набирает обороты, происходит становление трудового коллектива. В ближайшее время оно имеет все шансы стать одним из лучших в регионе. Я в этом уверен, потому что даже по сегодняшней встрече понятно, что потенциал и у руководства, и у коллектива – высокий. И ваш новый великолепный АБК – знак того, что компания заботится о людях, что она пришла сюда надолго, навсегда.

Затем Алексей Алексеевич перешел к разговору о том, что волнует его, как председателя профсоюза, и в идеале должно волновать всех присутствующих – не только как членов профсоюза, но и как работников современного производства. Какие вызовы стоят перед профсоюзом? Как сохранить и не растерять достижения всех предыдущих поколений профсоюзного движения? Ответы на все эти вопросы профсоюзный лидер «разложил по полочкам».

В то же время, конечно, нельзя не признать, что, несмотря на невысокий уровень профчленства, самые сознательные и активные профактивисты ЯГОКа успели немало сделать за последние пару лет после смены собственника. Именно об этом был доклад председателя первички Игоря Климова. В частности, он рассказал о подписании коллективного договора на 2019-2021 годы, о создании комиссий по материальной помощи работникам предприятия и по трудовым спорам, комитета по охране труда, о проведении и участии в СОУТ, о детском оздоровительном отдыхе, о взаимодействии с областным комитетом и пр. Кроме того, он поделился планами о налаживании процесса обучения профсоюзного актива.

– Абсолютно правильная постановка вопроса о создании и развитии школ профсоюзного актива, – продолжил тему Алексей Безмянных. – Мы иногда думаем, что все просто. На самом деле, нет. Даже каким-то элементарным ве-





щам нужно учиться. Нужно учиться и профгруппам, и уполномоченным, и информационщикам. Нас с вами – более 400 тысяч работающих членов профсоюза. У нас есть 65 правовых и 55 технических инспекторов. Сейчас мы начинаем выработать такую идеологию, чтобы сильные помогли слабым. Те регионы, первички, которые сильнее – помогли тем, которые послабее.

Есть у кого-то правовой инспектор, а в соседней организации нет – надо помочь при необходимости. Нужно выбирать на семинары и форумы, которые организуют соседние организации. Выбираться

и учиться! Тогда будет польза. И мне приятно, что в этой аудитории я заметил лица, которые видел на семинарах Центрального Совета. Не думаю, что эти люди вернулись равнодушными. Они там плотно общаются и понимают, насколько многогранна наша деятельность и сколько внимания она требует.

В заключение встречи Алексей Алексеевич ответил на вопросы профсоюзных активистов. Ну и, конечно, гости не могли уехать, не посетив штаб-квартиру первички.

– А где территориально находится профком? – поинтересовался Алексей Безмянных у Климова.

– На остановочном комплексе, возле проходной. Мы стратегически находимся в таком месте, где человек после смены может зайти, выпить чашку кофе, спокойно обсудить все вопросы, – ответил тот. – В новом АБК места пока не нашлось, но вопрос решается.

Делегация прошла по заводской аллее к указанному месту и... с трудом втиснулась всем составом в тесное помещение профкома. Грамоты на стенах, книги, документы, работы различных творческих конкурсов, компьютер, несколько стульев для посетителей – пространство было живым и даже уютным.

СТАРЫЙ ОСКОЛ

Встреча в Осколе, на которую были приглашены профсоюзные активисты всех прочих предприятий, входящих в структуру областной организации, прошла совершенно в другом ключе. Здесь Алексей Безмянных представил собравшимся презентацию, в которой попытался отразить наиболее актуальные вопросы.

Свой доклад он начал с освещения трендов в рамках взаимодействия с международным объединением профсоюзов IndustriALL.

– Мы встроены в эту систему и заниматься этой работой необходимо.

К IndustriALL прислушиваются такие институты, как Международная организация труда, ООН и т.д.

Логичным продолжением стал рассказ об особенностях взаимодействия с другими крупными объединениями, в которые входит наш профсоюз: ФНПР и МОП Профцентр «Союзметалл».

Затем Алексей Безмянных рассказал присутствующим о структуре ГМПР, ознакомил с динамикой работающих членов профсоюза, начиная с 1991 года и заканчивая 2019-м. Он отметил, что динамика немного выровнялась, но каждый год имеет место небольшое снижение. В минувшем году, по пред-

варительным данным, потеряли 6,5 тысяч членов профсоюза.

– Если мы эти процессы не остановим, то лет через 10-15, пусть не нам, но тем, кто придет после нас, не с кем будет работать. Мы много чего пытаемся сделать, но это не у всех и не везде получается, – констатировал Алексей Алексеевич. – Еще одна причина – недостаточное финансирование обучения различных категорий профактива и информационной работы. Необходимо обучать актив, чтобы люди были втянуты в процесс, чтобы понимали, для чего нужен профсоюз, чем он занимается. Нужно информировать работников о деятельности





профсоюза не только на местном, но и областном, федеральном уровнях. Информировать, используя все доступные каналы. И это должно быть постоянно.

– Очень важно апробировать направление, принятое на пленуме «О межрегиональном взаимодействии». Ваша территориальная организация и в этом начинании среди пионеров, вы уже начали заниматься этой работой, подписав соглашение с Крымской территориальной организацией. Но многое еще предстоит сделать.

Алексей Безымянных затронул ряд таких актуальных тем, как: последствия принятия закона о повышении пенсионного возраста, специальная оценка условий труда, регуляторная гильотина, обсуждение и принятие поправок в Конституцию РФ. Рассказал о сложностях, с которыми пришлось столкнуться при подписании Отраслевого тарифного соглашения.

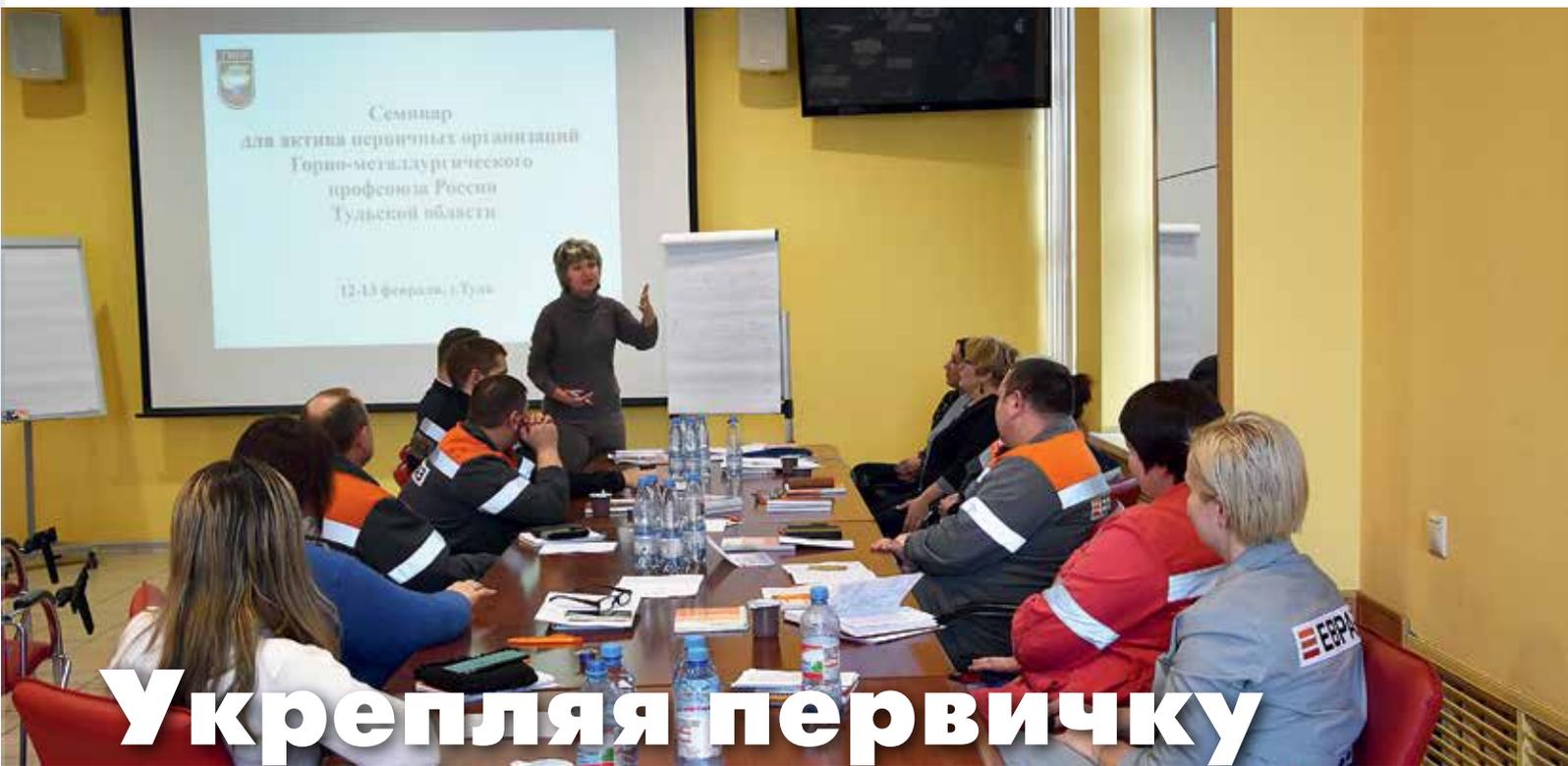
– И последнее, что хотел вам показать, – это результаты вашей работы. В сводной таблице – сведения о профсоюзном членстве в организациях вашей области. В целом хочу сказать, что вы, белгородцы, – молодцы! – на мажорной ноте завершил презентацию Алексей Алексеевич.

Впрочем, окончание презентации вовсе не стало окончанием встречи – она продолжилась живым общением. Председатели первичек и цеховых профорганизаций

приняли в нем активное участие. Выяснили личное отношение лидера ГМПР к тому факту, что ОТС и колдоговоры распространяются на нечленов профсоюза; обсудили проблему низкого уровня компенсаций за работу во вредных условиях; поинтересовались перспективой

привлечения к ответственности работодателей за невыполнение ОТС; высказали пожелание активнее использовать потенциал женских комиссий; попросили совета на предмет возможной поддержки кандидатов от предприятий в депутаты горсовета и областной Думы. 🍷





Укрепляя первичку

В Туле прошла встреча с активом первичной профсоюзной организации АО «ЕВРАЗ Ванадий Тула» ГМПР.

В связи с обновлением профсоюзного актива, для оказания помощи в организационном укреплении первички и активизации деятельности уполномоченных по охране труда, профгрупоргов на тульскую площадку выехали представители Центрального Совета ГМПР.

О целях и задачах Горно-металлургического профсоюза России участников семинара проинформировала заместитель председателя профсоюза Светлана Боева. Вопросы проведения специальной оценки труда, деятельности уполномоченных и их участия в ежегодном конкурсе по охране труда ГМПР осветил заведующий отделом охраны труда и окружающей среды Олег Сокур. Заведующий организационным отделом Марина

Назарова обсудила с профактивом в интерактивной форме роль профгрупоргов и профсоюзной группы в организационном укреплении первичной организации и профсоюза в целом.

Заместитель председателя профсоюза Светлана Боева, заведующие отделами ЦС ГМПР встретились с руководством предприятия. Вопросы, связанные с охраной труда, организацией работы уполномоченных, оценкой рисков на рабочих местах обсуждались с Управляющим директором АО «ЕВРАЗ Ванадий Тула» Борисом Тужиковым, директором по персоналу Равилем Умяровым, начальником отдела охраны труда, промышленной безопасности и экологии Владимиром Прошалыкиным. 🍅





В БУДУЩЕЕ С НАДЕЖДой?

Перспективы некогда градообразующего предприятия Кувандыка – «Южно-уральского криолитового завода» (Оренбургская обл.) – похоже, равны нулю.



Основное производство предприятия, входящего в объединенную компанию «Русский алюминий», было законсервировано еще 8 лет назад. И хоть какие-то шансы на его запуск маловероятны. Работники уверены, что в ближайшем будущем на заводе пройдут сокращения в связи с ликвидацией предприятия.

Сегодня деятельность завода сводится к продаже неликвидов, сдаче в аренду железнодорожных путей завода для стоянки вагонов иных хозяйствующих субъектов, транспортировке грузов по железной дороге и продаже лома. Число работников за эти годы сократилось в 6 раз. Оставшиеся либо дорабатывают до пенсии, либо уходят с завода, видя всю бесперспективность возобновления работы.

– Непосредственно на заводе сейчас работает 78 человек, остальные 40 числятся в другой организации, которая отвечает за охрану и безопасность, – рассказал председатель профорганизации предприятия **Сергей Юхлов**. – Прием на работу давно не ведется, но и документа о массовом сокращении нет. Небольшая часть коллектива находится на двух третьих от среднего заработка. В целом зарплата выплачивается вовремя и в полном объеме. Коллективный договор выполняется.

Напомним, еще в 2012 году завод был остановлен. Официально – на капремонт, за которым должна была следовать глобальная реконструкция. Тогда же начались работы по предварительному технико-экономическому обоснованию производства фтористого алюминия «сухим» методом. Дело в том, что в криолите современная алюминиевая промышленность давно не нуждается, ей нужен иной продукт – фтористый алюминий, спрос на который достаточно высок во всем мире.

Шесть лет спустя в федеральных СМИ прошла информация о том, что компания «РУСАЛ» в 2019 году намерена приступить к строительству нового завода по производству фторосолей в Оренбургской области. Специалисты

компания совместно с китайскими учеными разработали две новые технологии обогащения.

В министерстве экономического развития, промышленной политики и торговли области уточнили, что «в 2016 году компанией «РУСАЛ» был разработан проект по строительству на территории промышленной площадки криолитового завода предприятия по производству фтористого алюминия «сухим способом». Реализация данного проекта позволит создать до 450 новых рабочих мест. В настоящий момент компания находится в поиске источников финансирования для реализации указанного проекта.

В начале прошлого года промплощадку АО «Криолит» даже посетили представители из Китая и Индии, которые принимали участие в тендерном отборе по поставке технологии и по строительству самого завода. На этом все и закончилось.

Оксана Обрядова, председатель Оренбургской областной организации ГМПР:

– В случае высвобождения работников ЮУКЗ у нас есть договоренность с представителями Управляющей компании «РУСАЛ» о том, что все выплаты, которые люди получали ранее в аналогичной ситуации будут проведены в тех же объемах, что и в 2012 году. В такой сложной ситуации работники будут защищены. Такие гарантии мы получили еще в октябре 2019 года благодаря переговорам, организованным по нашей просьбе руководством Центрального Совета ГМПР.

Кстати, на базе бывшего цеха борной кислоты криолитового завода появился завод магниевых соединений. Всего за несколько лет из состояния консервации он перешел в стадию интенсивного развития. Сегодня на предприятии трудятся около 60 человек, которые выпускают продукцию, востребованную, в том числе и за рубежом. В планах на 2020 год – выпуск еще трех видов продукции и запуск второй очереди производства. 🟡



ТАТЬЯНА ЗОРНИНА

УБЕЖДАЯ ДЕЛАМИ

В Сорских горно-обогатительном комбинате и ферромолибденовом заводе (Республика Хакасия) прошли встречи трудовых коллективов подразделений. Председатель первичной профсоюзной организации предприятий Галина Сушкевич подвела итоги работы за прошлый год.

Такие встречи проходят, как правило, с максимальной явкой. Работники этих предприятий верят в профсоюз, ценят все, что для них делает профком, и уверены, что от их организованности и сплоченности зависят и производственные показатели, и социальная стабильность в трудовом коллективе. Главное доказательство этого – высокий уровень профчленства – почти 80%.

– Но мы таким результатом не довольны, – рассказывает Галина Михайловна. – В прошлом году коллектив обновился. Численность членов профсоюза снизилась на 8%. Вновь прибывшие не спешат вступать в профсоюз, все размышляют, взвешивают «за» и «против». Участвую в проведении вводного инструктажа по безопасности труда при поступлении на работу новых сотрудников и обязательно рассказываю им о деятельности профорганизации, условиях колдоговора. Большую агитационную работу проводят и другие члены

профсоюза. В прошлом году 119 человек написали заявление о вступлении в ГМПР, стали частью нашей профсоюзной семьи.

– Какие достижения профкома для работников особенно важны?

– В первую очередь, это деятельность по защите их трудовых прав. После длительных и непростых переговоров между работодателем и профсоюзом было подписано Соглашение о продлении действия коллективного договора на 2016-2019 годы сроком до 20 июля 2022 года, но с условием внесения в него дополнений, улучшающих социальную программу предприятий.

В раздел «Оплата труда» внесены дополнения, согласно которым минимальный размер заработной платы будет зависеть не только от минимального размера оплаты труда по РФ, он будет составлять не менее 1,7 прожиточного минимума для работников основных профессий и не менее чем 1,4 прожиточного минимума неосновных профессий

трудоспособного населения по Республике Хакасия.

В этом же разделе добавлен новый пункт, в нем говорится 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. После принятия этого решения в сентябре прошлого года заработная плата работникам не индексировалась. Профком ведет переговоры с работодателем, а также убеждает руководство повысить коэффициенты доплат для работников, согласно нового ОТС на 2020-2022 годы.

– Как удается отстаивать права работников на безопасный труд?

– В прошлом году проведено восемь комплексных проверок совместно со службой производственного контроля и охраны труда.





Большую помощь оказывает технический инспектор труда Хакасской территориальной организации ГМПР Юрий Антипов. Профкомом согласовано около 50 документов в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности. Проведено обучение 17 уполномоченных с выдачей удостоверений.

Под контролем профактива проходила специальная оценка условий труда в подразделениях двух предприятий. У нас были замечания по рабочим местам в химлаборатории, в центральных ремонтно-механических мастерских и ТЭЦ. Все замечания направляли эксперту организации, которая проводила спецоценку, и добивались исправлений. Важно было сохранить льготы и компенсации работникам. С этой задачей мы справились.

– С какими вопросами обращаются работники в профком?

– Основная часть обращений касается организации трудовой деятельности. Например, обеспечения СИЗ, питьевой водой, нарушений при предоставлении основных и дополнительных отпусков, вредных условий труда, возникают вопросы по качеству питания, санаторно-курортному лечению. В прошлом году в профком по личным вопросам обратились около 700 членов профсоюза.

Оказываем материальную помощь в различных сложных жизненных ситуациях. В прошлом году ее получили 585 членов профсоюза на сумму более 1,5 млн рублей. 52 человека прошли курортное лечение, 122 ребенка сотрудников отдохнули в оздоровительных лагерях.

Для урегулирования сложных ситуаций действует комиссия по трудовым спорам. В большинстве случаев решения принимаются в пользу

работников. В прошлом году были отменены четыре приказа о наказании и депремировании, по одному решению пришлось обращаться в службу судебных приставов. По двум спорным ситуациям работодатель подал жалобу в суд на неправомерные действия КТС. Сорский районный суд принял решения в пользу КТС, руководство предприятия подало апелляционные жалобы в Верховный суд Республики Хакасия, который оставил решение Сорского районного суда без изменений.

– Как относится к профсоюзу молодежь, помогает?

– Растим смену. В прошлом году при профкоме создана комиссия по работе с молодежью. Ее представители приняли участие в Сибирском межрегиональном профсоюзном молодежном форуме в Новокузнецке, съездили на предприятие «РУСАЛ Саяногорск», где познакомились с опытом работы молодежи. Активно взялись за дело – провели брейн-ринг по охране труда, участвовали в организации спартакиады, туристского слёта, различных конкурсов, волонтерских акций. Молодёжная комиссия профкома провела квест под лозунгом «Вместе – мы сила!», посвященный 70-летию комбината и 60-летию нашей профсоюзной организации. У ребят есть своя группа в WhatsApp и страничка ВКонтакте, где они активно общаются.

– Как информируете работников о профсоюзных достижениях?

– Встречи в трудовых коллективах – часть информационной деятельности профкома. Работники охотно принимают в них участие, там есть возможность узнать из первых уст последние производственные новости, обсудить спорные

ситуации, задать вопросы, которые руководство предприятия и первички берут на контроль.

Два раза в месяц профком готовит сообщения о текущей работе и направляет информацию во все подразделения. В каждом цехе оформлены уголки «Профсоюзная жизнь», где представлена подробная информация о профсоюзной работе, проведении колдоговорных переговоров, различные положения, репортажи и фотоотчеты о прошедших мероприятиях и анонсы новых. Оформлены и постоянно обновляются стенды «События года», «Спартакиада», «Чистый город».

Кроме того, информационный материал публикуется на сайте профкома. Создана страничка профкома в социальных сетях в ВКонтакте. Оперативные сообщения рассылаем по электронной почте всем пользователям корпоративной сети. Материалы о деятельности первички публикуются почти в каждом номере корпоративной газеты «Сорский металлург».

– А отдыхать работники вместе любят?

– Большим успехом пользуются массовые культурно-спортивные мероприятия с привлечением родственников и детей. Работники охотно участвуют в различных конкурсах, экскурсиях, спортивных соревнованиях. Новинкой прошлого года стал туристический слет на базе отдыха «Пионерское», и, судя по восторженным отзывам, он станет традиционным.

Эти встречи, как правило, не обходятся без обсуждения производственных проблем, предложений по улучшению условий труда и быта. Стараемся крепить доверие трудового коллектива к профсоюзу конкретными делами. 🍅





АЛЕКСЕЙ КОСТЫЛЕВ

ДЕЙСТВОВАТЬ И НЕ СДАВАТЬСЯ



На XI пленуме Московской областной организации ГМПР рассматривались семь вопросов, в том числе задачи первичных профсоюзных организаций по выполнению Отраслевого тарифного соглашения по ГМК РФ на 2020-2022 годы.



На январь 2020 года в структуру Московской областной организации ГМПР входят 15 первичных профсоюзных организаций, объединяющих 6 тысяч 299 работающих членов профсоюза. Коллективные договоры действуют в девяти организациях.

Заместитель председателя ГМПР Светлана Боева рассказала, как проходили переговоры по ОТС, нацелила профактив уделять больше внимания выполнению колдворных обязательств и повышению уровня профчленства.

Председатель Московской областной организации ГМПР Елена Вышиванюк обратила внимание участников мероприятия на то, что на сегодняшний день Отраслевое тарифное соглашение (ОТС) по ГМК РФ продолжает оставаться одним из лучших для работников в части гарантий по минимальной заработной плате, оплате труда за работу в ночное время, материальной





поддержки семьи погибшего, а также гарантий и прав профсоюзных органов.

– Задача первичных профсоюзных организаций – принять меры по внесению необходимых изменений и дополнений в действующие коллективные договоры по приведению их содержания в соответствие с заключенным ОТС. В частности, в ОТС появилась новая норма в разделе «Работа с молодежью». Теперь молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет – было до 30. Это актуально для тех организаций, где представители работников не могли договориться с работодателем о закреплении этой нормы в колдоговорах.

По словам Елены Вышиванюк, в 2019 году рост заработной платы работников предприятий ГМК составил 5,5% по отношению к 2018 году и превысил уровень инфляции за прошлый год (3% – по данным Росстата). При этом уровень средней заработной платы по ряду предприятий Московской области составил 51 тысячу 828 рублей.

– Если не будет решаться вопрос с достойными зарплатами, которые остаются неконкурентоспособными на ряде подмосковных предприятий, с безопасными условиями труда, то молодежь не станет стремиться осваивать рабочие профессии. Ведь проще найти другую работу, тем более, когда рядом Москва. Но главное – действовать и не сдаваться, тогда ситуация начнет улучшаться, – отметила председатель областной организации профсоюза.

Важный резерв – молодые работники, которых необходимо активнее привлекать в профсоюз, агитируя к участию в различных мероприятиях, направленных на

развитие и формирование эффективной команды управленцев.

Председатель Совета молодежи первичной профсоюзной организации «Металлургический завод «Электросталь» Анастасия Кузьмина продолжила тему в части работы с молодежью и призвала пользоваться квотами на обучение, которые предоставляют вышестоящие профсоюзные организации.

Председатели первичных профсоюзных организаций «Московский коксо-газовый завод» Денис Силин и АО «МЕТКОМ Групп» Бронислав Списацкий рассказали о непростой ситуации на предприятиях.

Заместитель председателя Союза «Московское областное объединение организации профсоюзов» Валентина Акимова проинформировала о мероприятиях, проведенных в 2019 году, и сообщила, что в 2020-м особое внимание планируется уделить работе с молодежью.

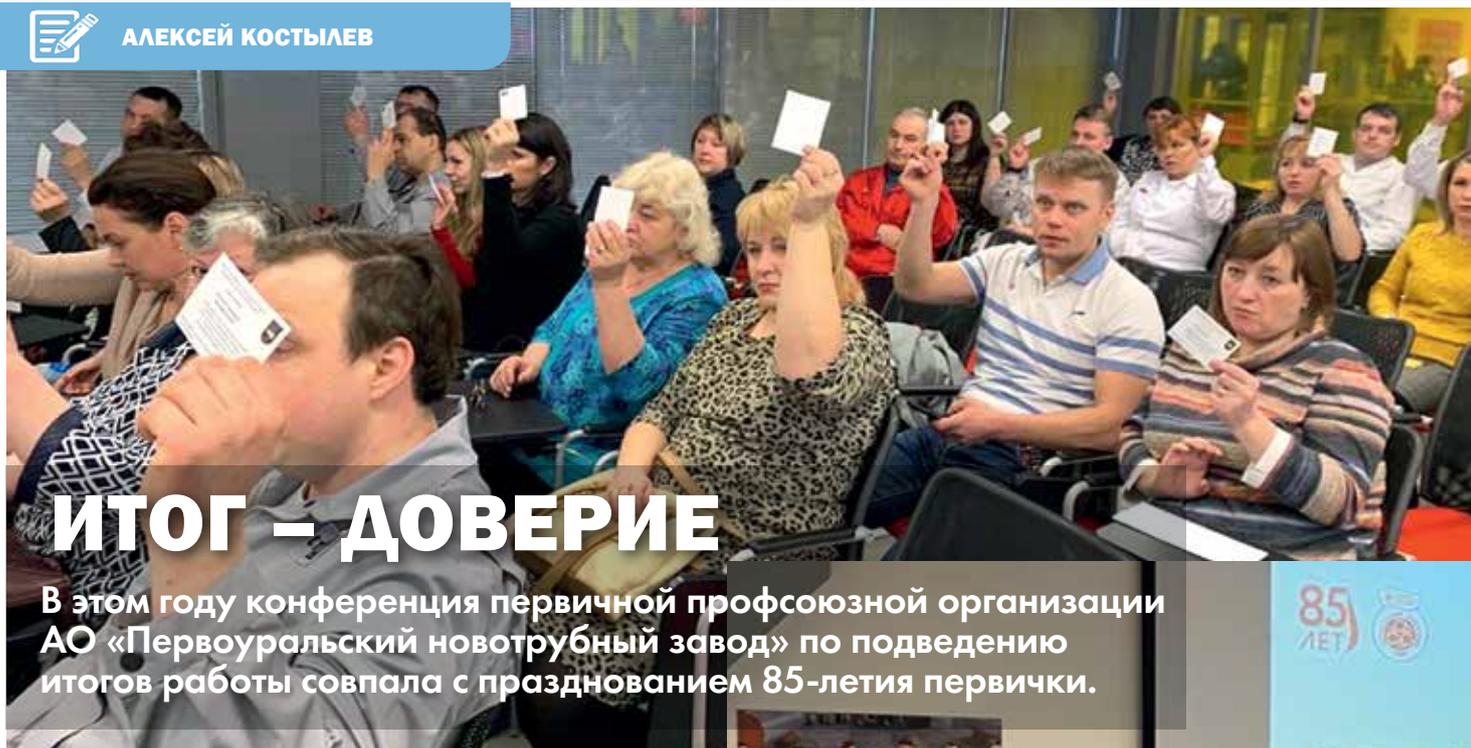
Заместитель председателя МОО ГМПР Рита Смородинская акцентировала внимание участников пленума на том, как многие западные страны пытаются пересмотреть историю, итоги Великой Отечественной войны и роль нашего народа в Победе над фашистской Германией. Рассказала о мероприятиях, запланированных в рамках празднования 75-летия Победы.

После завершения пленума для членов Совета и профсоюзного актива была организована встреча с председателем Комиссии по экологии Общественной палаты Московской области Еленой Гришиной и заместителем директора Дирекции по организации обращения с отходами министерства ЖКХ Московской области Андреем Белиным. 🍅





АЛЕКСЕЙ КОСТЫЛЕВ



ИТОГ – ДОВЕРИЕ

В этом году конференция первичной профсоюзной организации АО «Первоуральский новотрубный завод» по подведению итогов работы совпала с празднованием 85-летия первички.

Среди почетных гостей конференции – заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов и начальник группы оплаты труда ПНТЗ Дарья Власова.

Председатель первичной профсоюзной организации завода Сергей Ошурков сообщил, что в 2019 году была проделана большая работа по защите прав и интересов работников предприятия. Итог – увеличение численности профорганизации на 2%. На сегодняшний день первичка объединяет более 9 тысяч человек. Это работники предприятия, а также дочерних обществ и городских организаций. 100-процентное профсоюзное членство достигнуто в пяти цехах и ряде организаций.

По словам Сергея Ошуркова, защита прав и интересов работников всегда была и остается ключевой задачей профсоюзной организации.

– В 2019 году рост зарплаты работников составил 9,8%, средняя зарплата – 39 441 рублей (по ПНТЗ – 10,9%, средняя зарплата – 44 347 рублей). В отчетном периоде по правовым вопросам поступило более 400 обращений работников, которым оказана юридическая помощь от устных консультаций до подготовки документов в суд и иные органы.

Профлидер также коснулся темы охраны труда и здоровья.

– Безопасность труда – это важное требование, предъявляемое к любому работодателю. Техническим инспектором труда профкома осуществлялся постоянный контроль за проведением СОУТ и медосмотров, обеспечением СИЗ. В 2019 году в санаториях России оздоровилось 790 заводчан, в том числе по профсоюзным путевкам – 117 человек.

Профсоюзная организация также поддерживает семьи, материнство и детство. Ведется большая работа по организации культурно-массовых мероприятий, включающих поездки в театр, цирк, экскурсии и теплоходные круизы.

Развивая спортивную культуру, профсоюзный комитет привлекает работников к участию в профсоюзных соревно-



ваниях по разным видам спорта. 18 команд соревновалось за Кубок профкома (72 участника) и более 80 членов профсоюза приняло участие в профсоюзной Спартакиаде.

Особое место в работе профкома занимает молодежная политика.

– В отчетном году наши молодые профактивисты принимали участие в разных форумах и встречах регионального и всероссийского масштаба. Продолжается реализация проекта «ProСоюз», девизом которого является «Строим команду вместе». В 2019 году в тренингах по командообразованию приняли участие более 200 человек. Профсоюзная организация завода проводит совместные мероприятия с советом молодежи, многие члены которого растут по профсоюзной лестнице и избираются председателями цеховых профорганизаций. Каждый в рамках профсоюзной организации завода может получить шанс на развитие, открыть перед собой новые возможности, научиться чему-то новому, – отметил Сергей Ошурков. 🟠



НИНА ДЕЕВА

ЗАБОТЫ ГУРЬЕВСКОГО ПРОФКОМА

Журналисты профсоюзной газеты «Эхо Кузбасса» (Кемеровская обл.) побывали в Гурьевске, встретились с членами ГМПР – работниками Гурьевского рудника. О работе предприятия и первичной профсоюзной организации рассказал ее председатель Владимир Дубинин.



На территории рудника произошли хорошие перемены – обновили внешний вид производственных зданий, отремонтировали столовую, гараж, механический цех, мост. Руднику в 2022 году исполнится 90 лет. Сейчас в него вдохнули новую жизнь.

Сменилось руководство предприятия. С марта прошлого года директором рудника назначен Сергей Васильевич Жутов. С ним мы знакомы не один год, быстро нашли общий язык. Что касается производства, то в прошлом году на руднике запустили новую дробильную установку, на которую возлагались большие надежды. Она заменила две самоходных дробилки, произошло сокращение штатов. Но то, что было заявлено и обещано производителем (шведской компанией), далеко не соответствует действительности. В результате почти весь год коллектив отработал с невыполнением плана по добыче и переработке известняка. Подписан договор с поставщиком о замене установки.

В мае прошлого года произошел пожар на буровом станке на карьере. Приходилось нанимать подрядчиков, чтобы не остаться без забоев. Полностью обновлен парк



автомобилей БелАЗ. Раньше работали на 30-тонных, ежемесячно на линию выходило по 5-6 машин, сейчас перешли на 45-тонные. Единственный минус – три водителя были уволены по сокращению штатов, все положенные выплаты люди получили. Профком проконтролировал.

Сохранилась традиция ежемесячно проводить встречи директора с профактивом, уполномоченными по охране труда. Руководитель докладывает о выполнении производственной программы, проверяется предыдущий протокол – что выполнено, что нет. Кроме того, раз в полгода директор встречается с трудовым коллективом, люди говорят о проблемах, высказывают свои замечания, предложения. Всё это берется на контроль, недостатки устраняются.

В ушедшем году спецоценка была проведена на пяти новых рабочих местах. Возникали вопросы по обеспечению спецодеждой, в основном по качеству, все проблемы решались оперативно.

Профчленство в первичке – 97 процентов. На руднике действует колдоговор. В марте ожидается начисление тринадцатой зарплаты. Сейчас наша задача – решить вопрос по этой выплате, поскольку с выполнением плана в 2019 году было непросто. ●



ПОЕДЕМ НА АВТОБУСЕ

Из Тихвина на работу в Пикалево – бесплатно и с комфортом – теперь могут добираться работники Пикалевского глиноземного завода (ПГЛЗ), проживающие в соседнем городе. По инициативе профсоюзного комитета и учитывая просьбы работников, работодатель организовал доставку тихвинцев.



Специализированные комфортабельные автобусы курсируют между Тихвином и проходной глиноземного завода шесть раз в день: привозят на работу и обратно работников всех трех смен.

– Раньше ездили на рейсовых автобусах. Это, во-первых, сказывалось на кошельке, во-вторых, занимало много времени – расстояние более 40 км, ну и в-третьих, о каком комфорте может идти речь, когда едешь почти час в переполненном салоне, – рассказывает председатель первичной профорганизации завода Лариса Иудина. – Работники жаловались в профком. И вопрос был решен положительно.

Ранее – тоже по предложению профкома – была организована доставка работников ПГЛЗ из соседнего Бокситогорска.

Лариса Иудина подчеркивает, что такое решение профкома и администрации завода позволяет не только создать более комфортные условия для работающих, но и привлечь на вакантные места жителей близлежащих городов.

Профком завода также добился пересмотра графиков работы трудящихся основного цеха, отреагировав на жалобы.

– Благодаря изменениям в графике сменности, у работников основного производства появилось больше выходных дней, выпадающих на субботу и воскресенье, а значит, возможностей провести выходной вместе с детьми. Это немаловажный момент, – подчеркивает Лариса Иудина. 🟡





ТАТЬЯНА ЗОРНИНА



ДРУЖИТЬ С ПРОФСОЮЗОМ – ВЫГОДНО

Емкий коллективный договор позволил занять Горнорудной компании «АИР» третье место в конкурсе «Социальное партнерство» Федерации профсоюзов Приморского края.



Жизнь поселка Восток в Красноармейском районе во многом зависит от «самочувствия» Горнорудной компании «АИР», где перерабатывается руда с вольфрамового месторождения. На ее балансе котельная, которая отапливает жилые дома в поселке. За ее счет решаются вопросы благоустройства территории, ремонтируются дороги. Ее стараниями построен «Ледовый дворец», где бесплатно занимаются дети не только работников предприятия – всего поселка. Но главное – компания дает рабочие места 645 жителям поселка, вовремя выплачивает им зарплату и предоставляет солидный пакет социальных гарантий.

С генеральным директором Владимиром Шепета профком находит общий язык.

– Без споров, конечно, не обходится, но голос представителей работников руководитель слышит и с ним считается, – рассказывает председатель первичной профорганизации Ирина Улискова.



Коллективный договор, который действует до 2021 года, прописывает все сферы взаимодействия работников и работодателя. Не только многочисленные бонусы и поощрения за ударный труд, но и определяет наказание за производственные нарушения. И это справедливо, ведь колдоговор – «дорога с двухсторонним движением».

Средняя зарплата на предприятии – более 40 тыс. руб., выплачивается точно в срок и ежегодно индексируется. Причем, как правило, выше, чем просто на процент инфляции. В 2018 году, например, этот показатель составил 5-10%, причем наибольший прирост ощутили работники низкооплачиваемых профессий.

«Вредникам», а их на предприятии много, ежегодно работодатель выплачивает вознаграждение за выслугу лет, начиная после первого года работы.

Прописаны в коллективном договоре также «13-я зарплата» – обязательная премия по итогам года, выплаты при уходе на заслуженный отдых – до пяти средних заработков, поводы для материальной поддержки работников.

Раз в два года члены трудового коллектива вместе с детьми пользуются правом бесплатного проезда в отпуск на территории России на всех видах транспорта, включая авиасообщение.

Все работники обеспечены жильем – предприятие предоставляет благоустроенное общежитие и служебные квартиры.

Прописана в документе и обязанность работодателя создавать условия для профессионального роста работников: их регулярно направляют на переподготовку. А как только появляются свободные вакансии, прошедшие переобучение сотрудники пользуются приоритетом при устройстве на более квалифицированные рабочие места.

Все вопросы занятости работников в обязательном порядке рассматриваются вместе с профкомом. Учитывается мнение профсоюза и по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Отдельный раздел посвящен охране труда и безопасности рабочих мест. Он включает многочисленные инструктажи, профосмотры, контроль уровня освещения и вентиляции на рабочих местах, своевременное и справедливое проведение спецоценки – только в 2018 году она прошла на 380 рабочих местах.

Поддерживается на предприятии и стремление работников к спортивному образу жизни – регулярно проводятся различные корпоративные соревнования, выдаются льготные абонементы в бассейн, на местную горнолыжную базу и занятия в «Ледовом дворце». Поправить здоровье работники могут в собственном профилактории компании и профсоюзных здравницах.

Валерий Онисенков,
председатель Приморской краевой организации ГМПР отметил:

– Горнорудные компании края давно отказались содержать социальные объекты. Компания «АИР» – исключение, на деле демонстрирует высокий уровень социальной ответственности. У руководства есть понимание деятельности профсоюзной организации, желание сотрудничать с профактивом и совместно решать важные для производства и трудового коллектива вопросы. Несколько лет назад наш профсоюз повлиял на решение Правительства РФ отменить экспортные 10-процентные пошлины на руды и концентраты вольфрама, что позволило компании «АИР» почувствовать себя лучше в финансовом плане. Это положительно отразилось на результатах колдоговорной кампании и наполнении колдоговора. Работодатель учел предложения профсоюзной стороны и в полном объеме выполняет принятые обязательства. 🟡





Конструктивно, без серьезных разногласий

На конференции трудового коллектива АО «РУСАЛ Красноярск» подписан новый коллективный договор на 2020 -2022 годы.

О том, как на предприятии реализовывались социальные программы и выполнялся коллективный договор, отчитался директор по персоналу АО «РУСАЛ Красноярск» Андрей Назаров.

В 2017 году средняя заработная плата промышленно-производственного персонала составляла 57127 рублей. За три года она выросла на 16,2% и составила 66381 рубль. Проводится ее ежегодная индексация.

В 2017-2019 гг. работникам предприятия для дополнительной мотивации и роста зарплаты выплачены премии за реализацию проектов (57 987,6 тыс. руб.), победителям заводского и корпоративного этапов конкурса «Улучшения года» (432,5 тыс. руб.) и по итогам работы за год (289 860,1 тыс. руб.)

Своевременно производились все социальные выплаты. Ежегодно увеличивались затраты предприятия на приобретение путевок на детское и взрослое оздоровление, на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий, доставку на работу и с работы служебным транспортом, выплаты пенсионерам при увольнении.

Особое внимание Андрей Вячеславович уделил разделу «Охрана труда». Расходы на выполнение меро-

приятий по охране труда за отчетный период увеличились на 56,3%, а затраты на обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и молоком – на 18,8%.

Завершены ремонтные работы и введены в эксплуатацию первый и второй этажи центральных бытовых помещений №2. Стоимость этих работ – 104 221 тыс. руб. Отремонтированы бытовые в дирекции по анодному производству, кабинет предсменного осмотра в здании центральных бытовых № 4, проведена реконструкция здания бытовых в железнодорожном цехе, краны склада анодной массы переведены на дистанционное управление. Время нахождения машинистов кранов во вредных условиях труда сократилось в 4 раза, условия труда улучшены 32 работникам участка погрузочно-разгрузочных работ. Изменение условий труда не повлекло за собой снижение заработной платы или сокращения численности работников. Поменялась лишь продолжительность рабочей смены.

– Коллективный договор у нас хороший. Он обеспечивает работникам завода высокий уровень социальных гарантий, – так начал выступление председатель профорганизации «РУСАЛ Красноярск» Иван Володин.



Иван Юрьевич рассказал о ходе коллективных переговоров, обсуждении основных положений в подразделениях. В новом коллективном договоре сохранены все гарантии по оплате труда, в том числе индексация заработной платы, порядок предоставления компенсаций за работу во вредных условиях труда, дотация на питание, путевки, выплаты пенсионерам и прочее.

На выполнение мероприятий «Соглашения по охране труда» запланировано 15,53 млн рублей. С начала года увеличен размер дотации на питание, в 2 раза увеличена материальная помощь, оказываемая семьям умерших работников.

– Новый коллективный договор расширяет права и социальные гарантии работников предприятия, прописанные в Трудовом кодексе, – резюмировал Иван Володин. 🟡



Миллионы на социальные программы

На «ВИЗ-Стали» подвели итоги выполнения социальных программ в 2019 году.

Компания «ВИЗ-Сталь» (входит в Группу НЛМК) направила более 20 млн рублей на реализацию социальных программ в 2019 году. Средства выделялись на оздоровительные проекты для работников и их детей, культурные и спортивные мероприятия, благотворительную помощь заводским ветеранам и подшефному детскому дому.

Свыше 12 млн рублей предприятие направило на укрепление здоровья заводчан. По программе добровольного медицинского страхования около 300 работников побывали в российских здравницах, а также получили медицинское обслуживание в клиниках Екатеринбурга. Более 150 детей сотрудников отдохнули в летних оздоровительных и спортивных лагерях, побывали в санаториях по путевкам «Мать и дитя». На базе заводского здравпункта за счет средств предприятия металлурги проходили профосмотры, вакцинацию и физиотерапевтическое лечение.

Объем финансирования социальных проектов общественного фонда «Ветеран ВИЗа» составил около 2 млн рублей. В частности, средства выделялись на материальную

адресную помощь заводским пенсионерам, организацию культурного досуга, а также санаторно-курортного и медицинского лечения.

Первичная профсоюзная организация АО «ВИЗ» оказывала активное содействие в организации и проведении всех культурных и спортивных мероприятий.

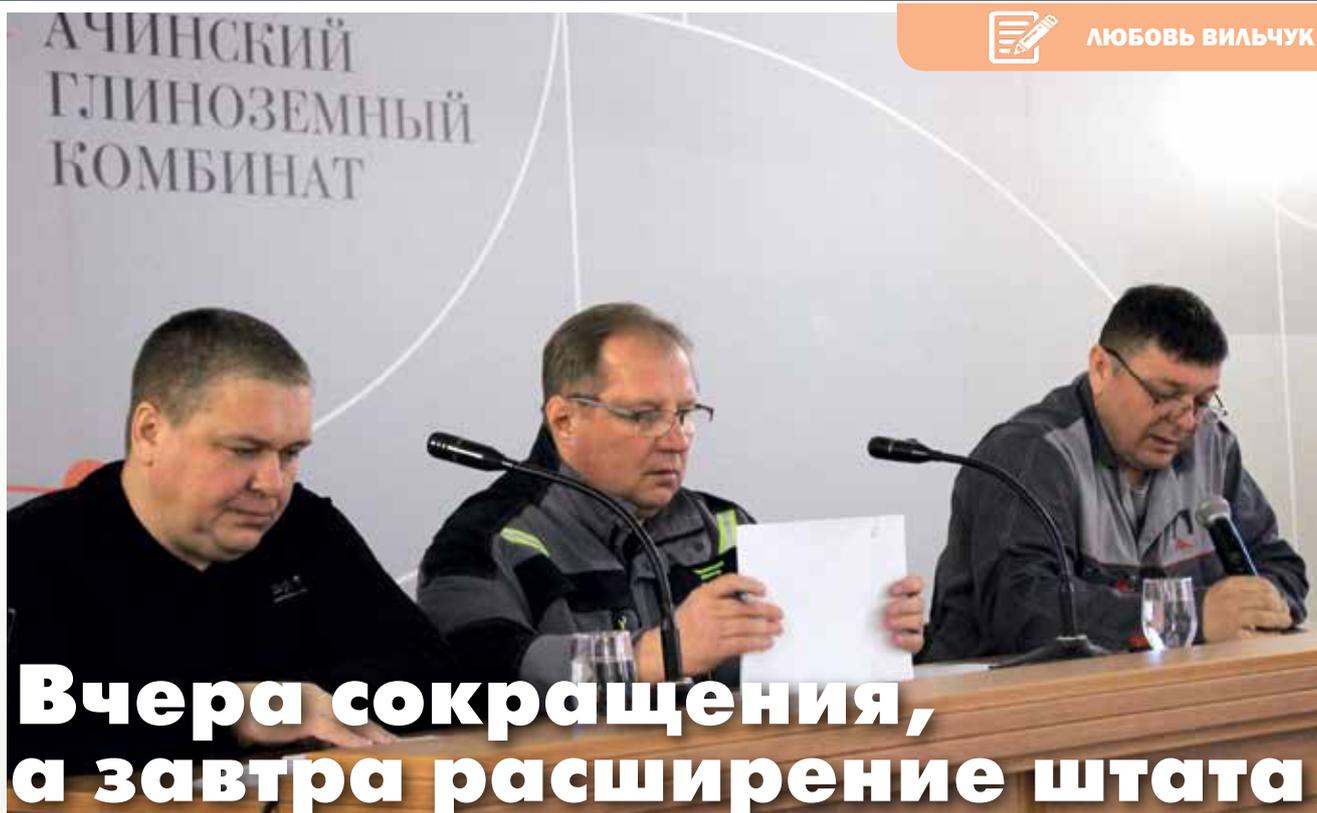
Председатель первичной профсоюзной организации АО «ВИЗ» ГМПР Галина Дианова рассказала:

– Заботясь в первую очередь о членах профсоюза, мы компенсируем работникам доплату за путевки по ДМС и «Мать и дитя», распределяем их. За 2019 год общая сумма выплат составила 145 тысяч рублей. Оказываем материальную помощь на лечение, при заключении брака, в связи с тяжелым материальным положением, при рождении детей. Поздравляем юбиляров, ветеранов, поощряем профсоюзных активистов, проводим спортивные мероприятия и конкурсы, а также турпоездки выходного дня для сплочения коллектива. За 2019 год на эти цели потрачено около 1,5 млн рублей. 🟡





ЛЮБОВЬ ВИЛЬЧУК



Вчера сокращения, а завтра расширение штата

Состоялась конференция трудового коллектива АО «РУСАЛ Ачинск» по заключению коллективного договора на 2020-2022 годы.

Управляющий директор комбината Евгений Жуков рассказал о выполненных мероприятиях предыдущего коллективного договора и намеченных перспективах:

– В 2019 году плановый объем производства по предприятию был снижен, чтобы мы могли решить все вопросы с ремонтом оборудования. Но были и другие объективные причины, которые помешали достичь некоторых показателей: поломка вагонопрокидывателя, качество руды на Кия-Шалтырском нефелиновом руднике и события, связанные с Ка-

менкой. Планы по ремонту оборудования выполнены полностью.

Управляющий директор обратил внимание на работу с персоналом: за три последних года снизили «текучку» почти на треть, и заверил, что дальше процесс пойдёт по пути расширения штата, так как будут открываться новые участки.

– Большое внимание продолжим уделять трудовой дисциплине, от которой во многом зависит выполнение намеченных показателей, – пояснил Евгений Жуков. – Социальная политика будет развиваться, что запланировано будем выполнять. С

главой города подписано социальное соглашение, сумма которого составляет более пятидесяти миллионов рублей.

Управляющий директор подробно остановился на производственных планах:

– Мы должны достичь объема производства 900 тысяч тонн, увеличить объем добычи руды в КШНР, существенно увеличить численность персонала, подготовиться к замене сырья – все это решит будущее завода.

Председатель первичной профсоюзной организации Александр





АЛЕКСАНДР БОДАНИН

Корсаков рассказал о выполнении коллективного договора:

– В основном все положения колдоговора выполнены. Индексация заработной платы выплачивалась ежемесячно и пересчитывалась дважды в год: в январе и июле, задолженности по заработной плате нет. Спецдежду и спецобувь выдавали согласно типовым нормам, средствами индивидуальной защиты работники были обеспечены. Не полностью выполнен план мероприятий Соглашения по охране труда: из 78 запланированных мероприятий 20 перенесены на 2020 год.

При обсуждении проекта коллективного договора на 2020 – 2022 гг. за основу взят действующий с учётом изменений и дополнений, которые были приняты совместным решением администрации и профсоюзного комитета. Пункт по минимальной заработной плате изложен в полном соответствии с Отраслевым тарифным соглашением, заключенным на 2020-2022 гг., и гарантирует работникам основных видов деятельности не менее чем 1,8 прожиточного минимума по Красноярскому краю, а работникам неосновных видов деятельности – 1,45 ПМ трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне.

При выходе на пенсию, в том числе льготную, работникам будет выплачиваться единовременная материальная помощь. В два раза увеличена сумма на ритуальные услуги, учтена дотация на питание.

Александр Михайлович прокомментировал событие:

– За период моей работы это уже второй колдоговор. Работа по его заключению – очень сложный процесс. Нужно проработать предложения от коллективов, обосновать, доказать и убедить социальных партнеров в необходимости изменений. Первый этап переговоров начинается с Социального совета в компании. Все предложения мы представляем там, после чего работаем на местах.

Сказать, что полностью доволен результатом не могу, но это, наверное, черта характера, хочется всегда большего. Ряд предложений нам удалось реализовать в новом документе, но есть и над чем работать. 🟡

Зарплата и соцгарантии

В ходе коллективных переговоров, прошедших на АО «ЕВРАЗ КГОК», достигнуты договоренности по ряду изменений в действующий коллективный договор, которые устанавливают дополнительные гарантии работникам комбината. Итоги переговорной кампании комментирует председатель первичной профсоюзной организации «Качканар-Ванадий» Владимир Помазкин.



Действующий коллективный договор был заключен в декабре 2018 года, включает в себя широкий перечень социально-трудовых льгот и гарантий, о которых стороны договорились на три года (2019-2021 гг.). Это объясняет то, что на прошедших переговорах не было полномасштабного рассмотрения всех вопросов. В целом удалось в определенной степени улучшить пакет социально-трудовых гарантий, уровень которого достаточно высок в сравнении с другими предприятиями горно-металлургического комплекса. Остановлюсь на основных изменениях.

Произойдет увеличение частичной компенсации расходов на питание из расчета 8,5 руб. за каждый час отработанного времени с начала 2020 года. Предыдущий размер (7,5 рублей) не индексировался после 2016 года.

Будет увеличено до 86 234 рублей финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников АО «ЕВРАЗ КГОК». На





2020 год с участием профсоюзного актива подразделений разработан новый перечень мероприятий, направленный на улучшение ситуации на рабочих местах.

Достигнута договоренность о продолжении финансирования существующих социальных программ, в том числе проведение лечения и реабилитационных мероприятий, направленных на восстановление трудоспособности работников в случаях выявления медицинских противопоказаний, по результатам периодических медицинских осмотров работников с увеличением в два раза суммы финансирования – до 5 млн рублей.

Напомню, что необходимость выделения средств по данному направлению обусловлена возросшим числом случаев медицинских противопоказаний, которые выявляются по результатам периодических медицинских осмотров работников. Следствием этого, как правило, является отстранение от работы по профессии. Потеря работы – что может быть хуже? В коллективном договоре предусмотрен ряд мероприятий, которые применяются исходя из конкретной ситуации: перевод на другую работу; изменение трудовой функции в рамках действующего трудового договора; направление на переобучение и другие. В прошлом году из числа работников, имеющих

противопоказания, на коррекцию зрения было направлено 36 человек, затраты – около двух с половиной миллионов рублей.

С 1 января этого года увеличены выплаты дополнительного выходного пособия при расторжении трудового договора с работниками, имеющими право на пенсию в соответствии с ростом средней заработной платы за 2019 год относительно 2018 г. Дополнительное выходное пособие увеличено на 5,5% по отношению к 2019 г.

Стороны договорились обеспечить замену молока компенсационной выплатой. Этот вопрос, что называется, «с бородой». Ранее он поднимался работодателем под разными предложениями и неоднократно, по разным причинам отклонялся профсоюзным комитетом. При этом периодически возникали нарекания работников то на качество молока, то на выдачу вместо него молочных продуктов (кефира, сметаны, сыра и т.д.). Теперь у работника появится возможность по своему выбору купить на «молочные деньги» молочную продукцию как в производственных столовых и буфетах, так и в городских магазинах. При этом должна производиться индексация стоимости молока.

Стороны также достигли договоренностей о порядке рассмотрения возможности повышения реально-

го содержания заработной платы в 2020 году. Это условие Отраслевого тарифного соглашения по ГМК РФ на 2020-2022 гг. По результатам анализа социально-экономической ситуации, производственно-хозяйственной деятельности и финансового результата работы предприятия ежеквартально будет рассматриваться возможность установления условий и размеров повышения уровня реального содержания заработной платы в 2020 году. При этом учитываются договоренности, зафиксированные сторонами в актах социального партнерства, в части увеличения финансирования на оплату труда и социальные гарантии.

Договорились о размере выплаты единовременного поощрения по итогам работы за 2019 год (13-я зарплата). Размер фактической выплаты уже определен, с учетом достигнутых результатов работы и договоренностей сторон он составил 45 095 рублей на одного работающего.

В остальном будут продолжать действовать условия коллективного договора, в числе которых индексация с 1 января 2020 года базовой части заработной платы, единовременные выплаты в течение года, ежегодная выплата 13-й зарплаты, единовременная выплата к ежегодному отпуску, а также другие социально-трудовые льготы и гарантии. 🟡





ВЛАДИМИР ШИРОКОВ



СОГЛАШЕНИЕ С МИНПРОМОМ

Челябинская областная организация ГМПР подписала Соглашение о взаимодействии с Министерством промышленности, новых технологий и природных ресурсов области. Документ предусматривает совместную проработку решений широкого спектра социально-экономических вопросов в горно-металлургическом комплексе региона.

Представители областной организации профсоюза и профильных министерств региона не первый год работают вместе – совместно обсуждают социально-экономические вопросы и проблемы, планы работы с предприятиями, сверяют информацию о социально-экономическом положении металлургов и горняков. Заключенное Соглашение стало правовой основой для продолжения этой работы в более тесном и тематически широком формате. На заседании президиума комитета областной организации ГМПР экземплярами подписанного документа обменялись председатель областной организации Юрий Горанов и замминистра промышленности, новых технологий и природных ресурсов области Марина Шаповаленко.

Соглашение нацелено в первую очередь на развитие социального партнерства, повышение эффективности работы предприятий ГМК, улучшение условий труда и жизни работников. Для этого предполагаются совместные действия по реализации государственной политики в сфере промышленности и экономического развития

региона, по минимизации последствий экономических кризисов, сохранению социальной стабильности в отрасли. Планируется проведение совместных совещаний и консультаций, семинаров, обмен информацией, освещение в СМИ деятельности сторон по решению социально-экономических вопросов.

– Любое взаимодействие очень важно, потому что не иначе как только от вас, профсоюзов, мы можем получать первичную информацию, и именно она позволяет совместно решать важнейшие социально-экономические вопросы, – отметила Марина Шаповаленко. – Мы всегда открыты, готовы к взаимодействию и рады, что нам удалось подписать такое соглашение.

– Мы приветствуем решение о воссоздании в прошлом году в структуре областного правительства Министерства промышленности. Уверен, что заключенное Соглашение позволит установить партнерские отношения между профсоюзом и исполнительной властью региона на отраслевом уровне, и что это станет полезным для обеих сторон, – сообщил председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов. ●

Важен вклад каждого

Фонд оплаты труда (ФОТ) работников предприятий «Металлоинвеста» с 1 марта 2020 года увеличивается на 5%, то есть на 1,7 млрд рублей с учётом отчислений на социальное страхование.

Основная часть этих средств будет направлена на обеспечение гарантированного роста заработных плат на 4%, что выше уровня инфляции в 2019 году. Оставшийся 1% увеличения ФОТ – на повышения оплаты труда по отдельным видам выплат, категориям персонала и профессиям. В частности, планируется увеличить целый ряд существующих премий и надбавок.

Соответствующие решения приняты на социальном совете «Металлоинвеста» – коллегиальном органе социально-трудового партнёрства между сотрудниками и работодателем. В состав соцсовета входят руководители управляющей компании, предприятий «Металлоинвеста» и представители профсоюзных организаций.

– Мы нашли возможность увеличить доходы наших сотрудников в сложной ситуации падения мировых цен на железорудное сырьё и стальную продукцию, – отметил генеральный директор УК «Металлоинвест» Андрей Варичев. – Это повышение должно стать стимулом роста производительности труда и повышения мотивации сотрудников компании. Важен вклад каждого в общее дело. По итогам работы предприятий группы в первом полугодии будет рассмотрен вопрос о возможности дополнительного увеличения ФОТ в текущем году. Социальный совет также принял решение установить минимальный размер заработной платы на уровне не ниже 1,8 величины прожиточного минимума (ранее – 1,3).

Также решено проиндексировать на 3% размер условной единицы измерения предоставляемых социальных льгот (УМРОТ) на 2020 год – к УМРОТ привязан размер материальной помощи ряду категорий работников.

Уровень заработной платы на предприятиях «Металлоинвеста» существенно выше среднемесячной заработной платы в регионах присутствия. По доходам работников предприятия компании – в числе лидеров горно-металлургической отрасли в России.

В 2014-2019 годах среднемесячные доходы сотрудников компании, в зависимости от предприятия, выросли на 43-51%, существенно опередив рост потребительских цен.

Система мотивации в компании направлена на повышение эффективности и качества работы – размер вознаграждения каждого сотрудника зависит от результатов его труда. Выплачиваются премии по итогам работы за год, за производственные результаты, за содействие рационализаторству, операционные улучшения, соблюдение правил охраны труда и другие.

На данный момент «Металлоинвест» гарантирует работникам один из лучших социальных пакетов в отрасли. Заботу об их здоровье обеспечивают сильная собственная медицинская база, путёвки на оздоровление и отдых, в том числе для детей сотрудников. Кроме того, компания ежемесячно выплачивает пособия пенсионерам, а также оказывает материальную помощь в сложных жизненных ситуациях.

Направления социальной поддержки работников закреплены в коллективных договорах. При изменении действующих и при внедрении новых социальных программ работодателем совместно с представителями профсоюза проводится всесторонний анализ и разрабатываются оптимальные решения с учётом интересов сотрудников и возможностей предприятия. 



АЛЕКСЕЙ КОСТЫЛЕВ

Обязательства выполнили, приняли новые

На Синарском трубном заводе, входящем в Трубную металлургическую компанию, вступил в силу коллективный договор на 2020 год – на конференции работников предприятия свои подписи под документом поставили управляющий директор СинТЗ Вячеслав Гагаринов и председатель первичной профсоюзной организации Василий Горбунов.

По словам председателя ППО «СинТЗ», новый колдоговор предусматривает финансирование мероприятий социальной направленности, в том числе организацию оздоровления и досуга трудящихся, работу с ветеранами и молодежью, а также льготы и компенсации.

Василий Горбунов отчитался о работе профкома по контролю выполнения коллективного договора предприятия за 2019 год.

– Профсоюзная организация считает, что в прошлом году работодателем выполнены все обязательства по коллективному договору ПАО «СинТЗ» на 2019 год, – отметил он.

В частности, соблюдалось обязательство работодателя по поддержанию месячной оплаты труда рабочих, отработавших полностью норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности не ниже 1,7 прожиточного минимума для трудоспособного населения Свердловской области. При этом средняя заработная плата в ПАО «СинТЗ» в 2019 году достигла 46 815 рублей, что составляет 105,4% к аналогичному периоду прошлого года.

Производились доплаты за работу во вредных условиях труда, за отсутствующего и за совмещение про-

фессий, выплачивались различные стимулирующие доплаты и надбавки. Занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставлялись дополнительные отпуска.

Перейдя к теме охраны труда, Василий Горбунов рассказал о проведении комплексных обследований на предмет промышленной, пожарной и экологической безопасности. За отчетный период произошло пять несчастных случаев с утратой трудоспособности против шести в 2018 году. Случаев профессиональных заболеваний не зарегистрировано. Работники обеспечиваются необходимыми СИЗ, занятые во вредных условиях труда – бесплатно молоком, поливитаминами и продуктами, обогащенными пектином.

В целом затраты на выполнение всех обязательств, включенных в коллективный договор за 2019 год, составили 240 млн рублей, то есть 103% по отношению к плановым расходам.

На конференции также выступили председатель комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, директор по экономике и финансам СинТЗ Денис Шипицын и директор по управлению персоналом Евгений Воротников.

В целом все выступления были посвящены таким темам, как охрана труда, социальная ответственность, обеспечение занятости работников, профессиональная подготовка кадров, организация труда и заработная плата. 🇷🇺





«Социальная ответственность – это важно»

Действие колдоговора ПАО «Наеждинский металлургический завод» продлено на три года. Соответствующее Соглашение подписали стороны соцпартнерства на расширенном заседании профсоюзного комитета предприятия.

С о стороны работодателя документ подписал директор ПАО «Наеждинский металлургический завод» Андрей Удовенко, от работников – председатель профсоюзной организации завода Вера Тилькун.

Перед заключением Соглашения заместитель директора по персоналу Евгений Логинов отчитался о выполнении коллективного договора с 2017 по 2019 год. Члены профкома признали, что документ выполнен в полном объеме.

Переговоры по подготовке проекта Соглашения начались в октябре 2019 года. Всего состоялось пять заседаний комиссии. В перерывах между заседаниями проводились консультации со специалистами по различным предложениям профкома и работодателя.

Стороны сразу договорились о продлении коллективного договора на три года и приступили к подготовке проекта Соглашения. В процессе переговоров были уточнены редакции некоторых пунктов, внесены изменения и необходимые корректировки в приложения к коллективному договору.

– В целом объем коллективного договора остался без изменений. В то же время стороны договорились о расширении некоторых гарантий работников, – отметила **Вера Тилькун**. – С 2020 года установлен минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени не ниже 1,8 величины прожиточного минимума по Свердловской области, ранее он составлял 1,5. Это существенно для низкооплачиваемых работников. Увеличены – до 3-х календарных дней – дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы по причине смерти бабушки, дедушки, братьев, сестер.

Стороны уточнили редакции некоторых пунктов, в частности о регламенте порядка проведения работниками расчетов за питание в столовых в связи с организационными



изменениями в их работе; об обеспечении спецодеждой, спецообувью и средствами индивидуальной защиты не только согласно типовым нормам, но и дополнительно с учетом условий труда.

Ряд пунктов дополнены, в частности виды медицинских осмотров отдельных категорий работников дополнены послесменными (послерейсовыми) осмотрами. В связи с введением на предприятии системы контроля трезвости в колдоговор внесен соответствующий пункт.

Внесены изменения в ряд приложений к коллективному договору, в новой редакции приняты положения о материальной помощи работникам и о порядке предоставления социальных льгот и гарантий пенсионерам завода.

– Мы утвердили очень значимый, определяющий работу предприятия документ. И важно, что за этим стоит взвешенный подход при его обсуждении, – подчеркнул **Андрей Удовенко**. – Мы сохранили объемы всех выплат, предусмотренных коллективным договором и в целом нашим бюджетом. Социальная ответственность за коллектив – это принципиально важно. 🍅





НИНА ДЕЕВА



Система меняется, зарплата повышается

В ООО «ЕвразЭнергоТранс» (Кемеровская обл.) состоялось подписание соглашений – по внесению изменений в коллективный договор и по изменению системы оплаты труда работников. Документы подписали генеральный директор Общества Илья Беспалов и председатель первичной профсоюзной организации «Кузнецкие металлурги» Сергей Панфилов.

Этому событию предшествовало заседание комиссии по коллективным переговорам, на котором было принято окончательное решение по введению новой системы оплаты труда на основе грейдов.

О новой системе проинформировала директор по персоналу предприятия Светлана Манакова:

– Система вводится на сибирской площадке ООО «ЕвразЭнергоТранс» с марта этого года. Для нас она является прогрессивной, охватывает все категории персонала – руководителей, специалистов, служащих и рабочих. Система прозрачна и понятна. Зарботная плата будет состоять всего из четырёх блоков: оклад, ежемесячная премия, доплаты компенсационного характера по нормам Трудового кодекса и районный коэффициент. Для разработки и обсуждения системы были созданы рабочие группы, оценочные комитеты, в состав которых вошли эксперты наших предприятий – директора по направлениям, начальники структур-

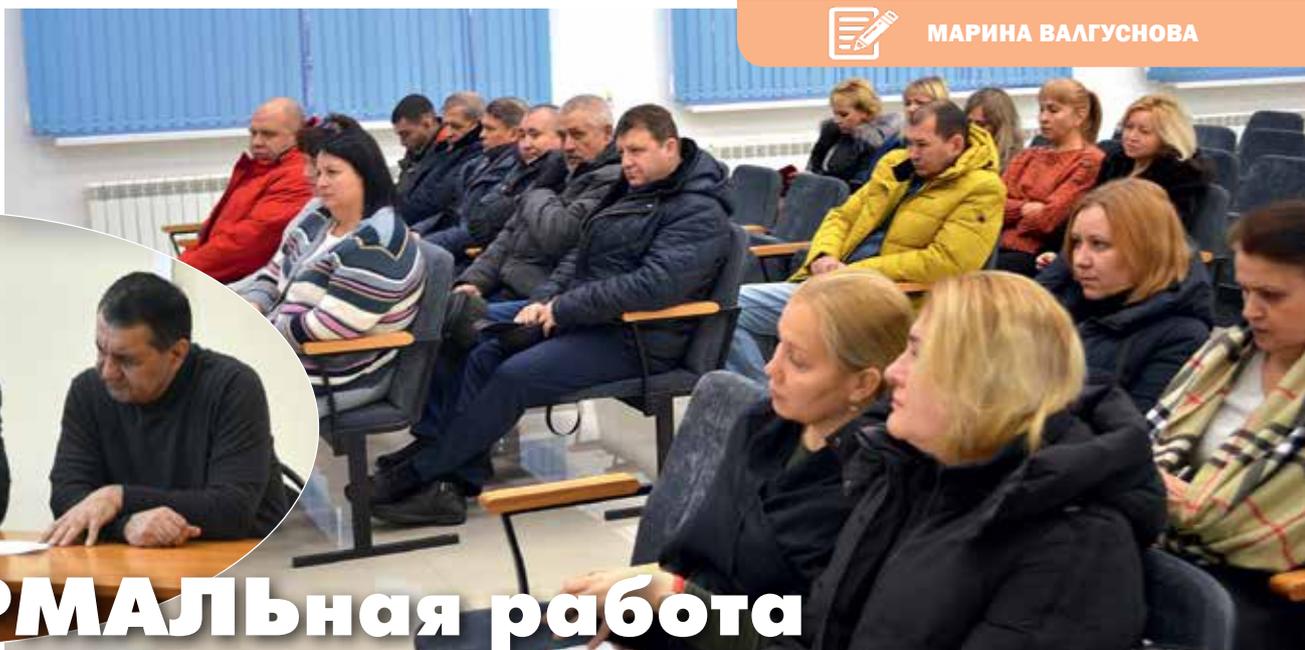
ных подразделений, представители первичной профсоюзной организации. Для того чтобы у работников не возникало вопросов, будем показывать персонально каждому расчёт его заработной платы. Важно отметить, что переход на новую систему оплаты труда происходит с одновременным ростом фонда заработной платы по всем категориям персонала. То есть переход на новую систему будет сопровождаться увеличением заработной платы.

– Работа была продуктивной, с представителями руководства находили взаимопонимание по спорным вопросам, обсуждали их в рабочих группах, проводили дополнительные консультации. Специалисты профорганизации принимали участие в работе оценочного комитета, – рассказал Сергей Панфилов.

Илья Беспалов поблагодарил всех, кто участвовал в этой работе и выразил надежду на дальнейшее плодотворное сотрудничество руководства предприятия и профактива. ■



МАРИНА ВАЛГУСНОВА



НОРМАЛЬНАЯ РАБОТА

Вслед за АО «Уральская Сталь» коллективные договоры пролонгировали работники дочерних предприятий – «Уральского Стража» и «Уральского Сервиса».

Подписи под документами поставили представители работников и работодателей. От лица первых это сделал председатель первичной профсоюзной организации «Уральской Стали» Иван Филиппов, от имени работодателя – руководители предприятий Анвар Абдуллаев («Уральский Сервис») и Михаил Деметьев («Уральский Страж»).

В базовом документе, на основании которого трудовым коллективам предстоит жить три года, закреплены социальные права и гарантии работников предприятия, ставшие результатом переговоров между профсоюзами и работода-

телями. Наличие коллективного договора – хороший признак социально-ориентированных предприятий, где заботятся об интересах своих работников.

Перед подписанием документа председатель первичной профсоюзной организации АО «Уральская Сталь» Иван Филиппов отметил, что в нем сохранены все права и социальные гарантии работников. Он составлен в рамках действующего законодательства.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников дочерних предприятий, а это значит, что более пятисот человек будут защищены. 🟡

Как там «дочки»?



НАДЕЖДА БАЛАКИНА

Подписаны коллективные договоры в дочерних организациях, состоящих на профобслуживании в ОАО «Алтай-Кокс» – ЧУЗ «МСЧ ОАО «Алтай-Кокс», ООО «ОМС-Питание металлургов» и ООО «Блиновское».

В новых нормативных документах сохранены социальные гарантии и льготы, предусмотренные предыдущими редакциями, некоторые разделы претерпели незначительную корректировку в связи с изменившимся законодательством.

Повышение заработной платы в ООО «Блиновское» с января 2020 года составит 3,5%. Коллективный договор дополнился пунктом о сокращенном рабочем дне для женщин, работающих в сельской местности. Снижение времени работы не отразится на оплате труда. Она сохранится в том же объеме, как и при 40-часовой рабочей неделе.

В ООО «ОМС-Питание металлургов» заработная плата с начала года выросла на 5%. В полном объеме сохранены все дополнительные отпуска и социальные выплаты для работников.

Сложная ситуация в ЧУЗ «МСЧ ОАО «Алтай-Кокс». Коллективным договором предусмотрено увеличение заработной платы, но в связи со сложным финансово-экономическим положением ее индексация не проводилась два года. Это привело к тому, что за последние несколько лет рост инфляции существенно выше роста заработной платы работников. 🟡





ЕКАТЕРИНА ТЮПИНА



ЕСТЬ ПРАВИЛА – СОБЛЮДАЙ



Профком Лебединского ГОКа подвел итоги смотра-конкурса по охране труда, культуре производства и промсанитарии среди комиссий и уполномоченных по охране труда за второе полугодие 2019 года.

Без производственного травматизма за этот период отработали цеховые организации дочерних обществ и большинство цеховых организаций комбината. За это время уполномоченными профсоюза выявлено 9986 нарушений правил, инструкций и норм по охране труда, 9981 из них устранены.

В частности, на заводе ГБЖ в среднем было подано 153 предложения на одного уполномоченного. Лучшими признаны: газовщик шахтной печи Дмитрий Золотухин, слесарь-ремонтник Юрий Чепурной и ведущий специалист Денис Шураев. Почётные грамоты профкома отличившимся уполномоченным вручил председатель цеховой профсоюзной организации ЗГБЖ Олег Лысых.

Дмитрий Золотухин – опытный газовщик, его стаж работы составляет 15 лет, три года является уполномоченным профкома по охране труда. По его признанию, пришёл к этому совершенно осознанно.

– Мы помогаем людям – человеку важно чувствовать себя на рабочем месте комфортно, ощущать, что о твоей безопасности заботятся, – убеждён он. – Завод горячебрикетированного железа – это большая слаженная команда, работающая на результат. Сейчас перед нами поставлена задача – нулевой травматизм, и мы её реализуем, каждый на своем месте.

Денис Шураев пришел на завод в 2006 году и уже через три года стал уполномоченным профкома – на сегодня его стаж в этом качестве составляет более 10 лет. 80% времени, отведённого для выполнения обязанностей профгруппорга, он тратит на взаимодействие с коллективом. Как уполномоченный по охране труда, он гордится, что своим предложением обеспечил выдачу влагозащитных плащей для





всех работников ЗГБЖ на постоянной основе. Это сделано для улучшения условий труда и обеспечения наиболее полной защиты сотрудников при выполнении работ на открытом воздухе. Сейчас в разработке ещё несколько предложений Дениса Шураева.

– Выполнять правила и требования охраны труда – то же самое, что соблюдать правила дорожного движения. Никому же не придёт в голову спорить или размышлять на дороге, надо ли следовать правилам. Так и на работе: есть правила – соблюдай. Награда за это – жизнь и здоровье, своё и тех, кто рядом, – уверен Денис Шураев.

Всего более 70 человек были признаны призёрами в различных номинациях, и каждый победитель получил денежное поощрение из бюджета профсоюзной организации. 🟡



ЛИДИЯ КОЛЕСОВА

Быть уполномоченным – это обязывает

В первичной профсоюзной организации АО «Арконик СМЗ» подвели итоги работы по охране труда за 2019 год.

Председатель комиссии профкома по охране труда Александр Мельников рассказал:

– Общественным контролем за состоянием охраны труда занимаются 95 уполномоченных. Их работой руководят восемь старших уполномоченных. По итогам 2019 года проведен смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда завода», восемнадцати общественникам присвоено это звание и вручена денежная премия.

Присвоение такого звания – давняя традиция, которая сложилась на предприятии по инициативе профсоюзного комитета. В коллективный договор включен пункт: «Производить премирование работников подразделений за выполнение показателей по охране труда, здоровья и

экологии». Важно и то, что на заводе действует программа «Поведение человека». Ведь многие производственные несчастные случаи могли не произойти, если бы не человеческий фактор.

В 2019 году на предприятии в эксплуатацию введено 40 объектов производственного назначения, что позволило значительно улучшить условия труда для работников в цехах предприятия. Проведено 11 мероприятий по охране труда. Занятые на работах во вредных условиях труда получают специальное питание. На постоянном контроле находится обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты. В прошлом году на их закупку АО «Арконик СМЗ» потратило более 38 млн рублей. 🟡



АЛЕКСЕЙ ЛАПТЕВ



ТЕСТ НА БЕЗОПАСНОСТЬ

На «ММК-МЕТИЗ» состоялось ежегодное обучение уполномоченных по охране труда. Они прошли комплексный курс и получили удостоверения.

В течение рабочей недели на базе магнитогорского центра подготовки кадров «Персонал» уполномоченные изучали основы охраны труда и управления охраной труда в организации. Что обязан сделать работодатель для обеспечения безопасных условий труда, что включает система соцпартнерства в охране труда, как проводится СОУТ и как предупреждать профзаболевания – эти и другие вопросы уполномоченные разбирали в теории и на примерах.

Коснулись специальных вопросов обеспечения требований охраны труда и безопасности на производстве. Это коллективные средства защиты, предупреждение производственного травматизма. Отдельное внимание уделили социальной защите пострадавших на производстве – особенностям обязательного социального страхования от несчастных случаев, их расследованию и учету, оказанию первой помощи.

Занятия вели представители Государственной инспекции труда, специалисты системы здравоохранения, «Школы безопасности» ММК, центра «Персонал». 40-часовая программа включала 20 часов занятий с преподавателями в аудитории и 20 часов в дистанционном формате (тесты).

– Вопросы безопасности работников на металлургическом предприятии, таком как наше, жизненно

важны, в буквальном смысле. Поэтому мы проводим такое обучение ежегодно уже больше 10 лет. В этом году программа была насыщенная, преподаватели объясняли на живых, актуальных примерах, – рассказала председатель профорганизации «ММК-МЕТИЗ» Елена Рамазанова.

В работе с уполномоченными «ММК-МЕТИЗ» всегда был в числе лидеров. Опыт первички неоднократно отмечен на уровне областной организации ГМПР, Федерации профсоюзов области, на различных всероссийских и международных совещаниях по охране труда. Система работы с уполномоченными на заводе включает качественную подготовку, в т. ч. с отрывом от производства, обеспечение уполномоченных необходимой правовой и методической литературой, а также практическую поддержку профкома. Гарантии деятельности уполномоченных, их статус обеспечены колдоговором, специальным Положением и Стандартом организации «Система управления промышленной безопасностью и охраной труда».

В 2019 году 56 уполномоченных «ММК-МЕТИЗ» провели 586 проверок условий труда работников, выявили 2053 отклонения от норм и требований охраны труда. Все отклонения устранены работодателем.



ДАРЬЯ ЧЕМОРТАН

Максима «ОЖИВИЛИ» ЛУЧШИЕ



В прошлом году на Богучанском алюминиевом заводе при участии первичной профсоюзной организации впервые состоялся смотр-конкурс «Лучший уполномоченный по охране труда». Мероприятие вызвало много положительных откликов среди работников, и было принято решение проводить его ежегодно.



В этом году конкурс состоял из трех этапов. Первый – тесты по охране труда и промышленной безопасности, второй – выявление нарушений на фотографиях и третий – медицина с тестами и практикой. Самым сложным испытанием, по мнению участников конкурса, стало «оживление» манекена-тренажера «Максим», что не у всех получилось.

Испытания прошли в дружной атмосфере, практически все уполномоченные продемонстрировали хорошие знания, навыки и умения. Лучшие результаты показали: лаборант спектрального анализа дирекции по качеству и экологии Олеся



Исаева – 1 место; бригадир участка грузоподъемных механизмов, спецтехники и автотранспорта Александр Толмачев – 2 место; лаборант спектрального анализа дирекции по качеству и экологии Софья Бигун – 3 место. 🟡

СИНОНИМ БЕЗОПАСНОСТИ – ПОРЯДОК

Охрана труда на предприятиях выражается не только в соблюдении работниками установленных требований безопасности, но и в проведении определенных мероприятий, направленных на минимизацию воздействия на человека вредных факторов производства.

Генеральный директор М. Спичак и председатель профсоюзной организации В. Рогожников подписали дополнительные соглашения к коллективным договорам АО «Арконик СМЗ» и АО «АлТиФордж» о мероприятиях по охране труда на 2020 год. Всего на эти цели планируется израсходовать 5,62 млн руб.

Проведение работ запланировано в плавно-литейном, прокатно-прессовом производствах, дирекции по качеству и технологии, в АО «АлТиФордж»: ремонты в административно-бытовых корпусах, замены кабины мостового крана, установка новых окон, ремонт крыши, замена батарей, другие работы. Профсоюзный комитет контролирует выполнение мероприятий. 🟡





АЛЕКСЕЙ ЛАПТЕВ



КРАСНЫЙ МЕТОД – КЛАССНЫЙ... КОГДА ОН СИНИЙ

На выездной «сессии» участники практически разложили на спектр и атомы основные типы отношений профсоюз-работодатель, попробовали «остановить» плавленную печь и устроили дискуссионную площадку в онлайне.

Третья в этом учебном сезоне серия занятий Школы молодого профлидера областной организации ГМПР прошла в оздоровительном центре Челябинского цинкового завода «Лесная застава». Приехали работники ММК, ЧМК, «ММК-МЕТИЗ», Челябинского цинкового завода, Трубодетали, Кыштымского медеэлектролитного завода, Карабашмеди, СЧПЗ, Бакальского рудоуправления. Присоединились новые ребята – с ЧТПЗ, «Донкарб Графит», «СПК-Чимолан», выпускники прошлых групп ШМПЛ – Анна Николаева, Вадим Качкайкин. Такое пополнение понятно: в Школу приехал известный профсоюзный тренер Эдуард Вохмин, с которым всегда интересно пообщаться.

Два дня «школьники» перезагружали мозги, миксовали идеи – устраивали баттлы, переговоры, деловые игры, чертили схемы и модели, открывая для себя профсоюз и себя в нем. Тем и отличается стиль Вохмина: никакой познавательной информации и советов – только ты, задача перед тобой и коллега рядом, и вы оба в зоне дискомфорта.

Квест дня – погружение в производственную проблему. Ребята сами описали несколько острых ситуаций, когда есть напряжение между рабочими и руководством и угроза срыва выполнения производственного задания. И сами же смоделировали коллективные пошаговые решения с помощью профсоюза.

Но – смоделировали разными способами и разные версии развития событий. Перед этим мозговым

штурмом группы разобрали разные типы профсоюза по характеру отношений с работодателем. Вывели три типа и обозначили цветами: синий – сервисный (патерналистский), зеленый – посредник (взаимовыгодный торг), красный – самоорганизация (требует, добивается авторитетом, силой). Взвесили все выгоды, ресурсы и риски для каждого типа. Сделали соответствующий анализ профсоюзной модели своих предприятий и даже попытались нарисовать перспективную навигацию – к какому цвету дальше двигаться. С такой классификацией и подошли к





разбору сложных производственных ситуаций – про плавильные печи, спецоценку, ремонт и премии.

К каким выводам пришли? Каждый тип имеет свои преимущества. Можно быть достойным синим, а можно – недостойным (так же и с другими цветами). Не бывает чисто синего, зеленого и красного – чаще всего типы комбинируются в зависимости от ситуации, личности профлидеров, линейных руководителей. Выбирая «цвет» действий, нужно учитывать настроения в коллективе, авторитет профсоюза, готовность рабочих поддержать профлидеров. Не всегда следует идти напролом, нужно уметь договариваться, слушать и слышать. Красный тип может дать больше других, но и усилий нужно больше, и риски сильнее.

За эти два дня они прошли огромный путь. Как сами ребята признались в конце, тренинг помог, прежде всего, разобраться в себе – увидеть свое место на цветной карте взаимоотношений первички с работодателем, рассмотреть личные ошибки и направления, куда идти дальше.

– Вы – молодцы, отдача в группе была стопроцентной. Ставил себе цель помочь вам сориентироваться в профсоюзной работе – думаю, она достигнута, – поделился впечатлениями Эдуард Вохмин. – У вас сильные внутренние ресурсы, но их нужно вытаскивать и делиться с другими. Активнее пользуйтесь опытом друг друга, помогайте – у группы мощный совокупный потенциал. И отличная практика – участие в тренинге выпускников Школы. Они работали с высоты своего опыта, давали другой взгляд, ракурс. Видно, насколько они выросли за это время.

Поговорили откровенно в онлайн

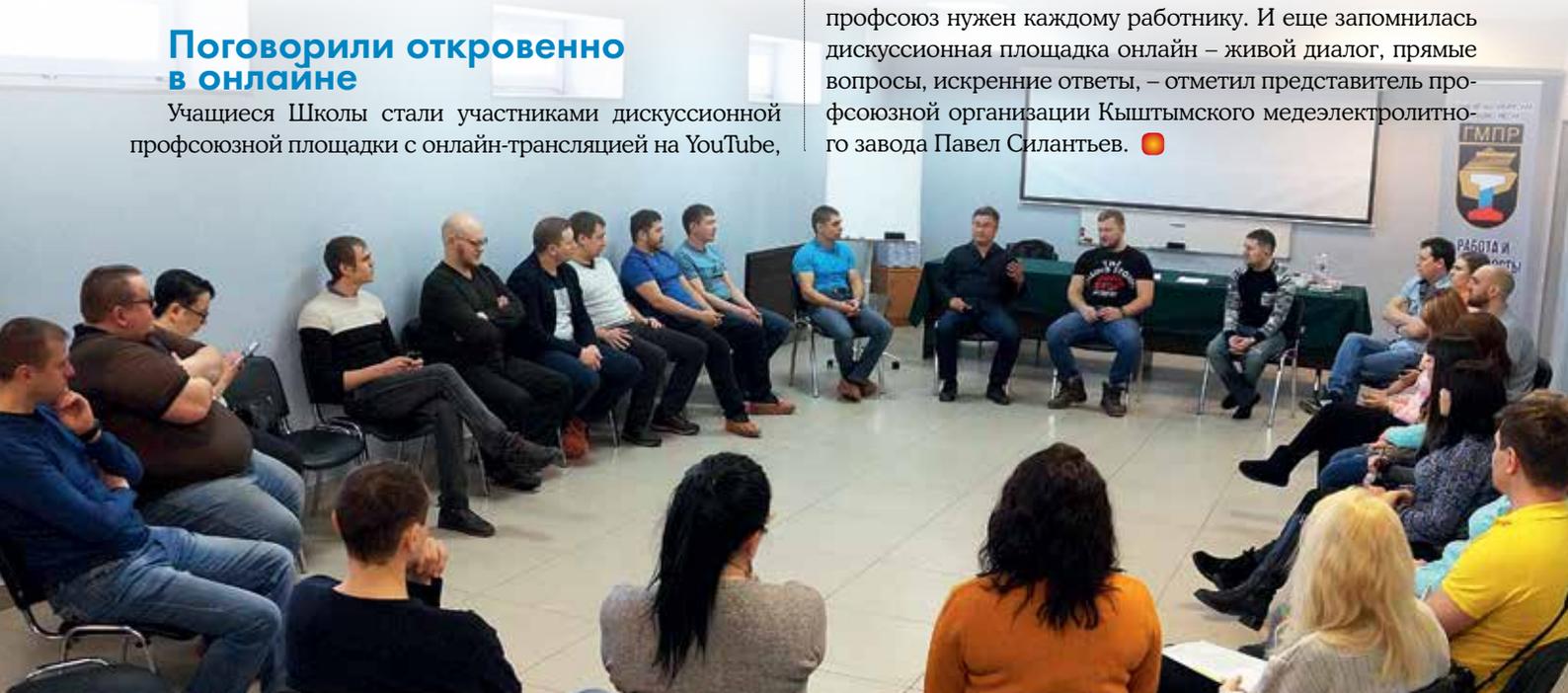
Учащиеся Школы стали участниками дискуссионной профсоюзной площадки с онлайн-трансляцией на YouTube,

которую посмотрели сотни человек. В роли спикеров – Эдуард Вохмин, Вадим Качкайкин (Трубодеталь), специалисты обкома Владимир Ревенку и Владимир Нечаев.

Говорили серьезно и откровенно на главные профсоюзные темы, попытались ответить на неудобные вопросы – почему мы проигрываем в попытках противостоять непопулярным инициативам правительства, как сделать гибче и эффективнее профсоюзную систему, какое будущее у профсоюзов, где в нем место молодежи.

– Про разные модели взаимодействия профсоюза с работодателем я не просто не знала, для меня это стало открытием. И помогло лучше понять, что происходит у нас в коллективе, в отношениях работников и работодателя и как можно действовать в сложных ситуациях. Определила, какой у нас «цвет» отношений. Думаю, это зеленый (40%) в сочетании с красным (60%). Двигаться дальше нужно, скорее всего, к увеличению зеленого, то есть к укреплению партнерских отношений, – поделилась впечатлениями представитель профсоюзной организации Трубодетали Екатерина Комолова.

– Польза в том, что мы разбирали реальные примеры из жизни. Нам дали возможность самим попробовать разобраться, потрогать, увидеть ошибки. Спасибо за это Эдуарду Вохмину. Я раньше был с ним знаком – встречался в 2017 году на молодежном форуме ГМПР, теперь он поработал с нашими мозгами на все сто. Мы получили четкий ответ на конкретный вопрос – какую роль играет профсоюз в отношениях между работниками и работодателем. Вывод: профсоюз нужен каждому работнику. И еще запомнилась дискуссионная площадка онлайн – живой диалог, прямые вопросы, искренние ответы, – отметил представитель профсоюзной организации Кыштымского медэлектродитно-го завода Павел Силантьев. 🍅





МАРИНА ВАЛГУСНОВА



АТТЕСТАТ ДЛЯ ПРОФЛИДЕРОВ



В ППО АО «Уральская Сталь» подвели итоги двухгодичной программы Школы профсоюзного активиста.

Обладателями диплома об ее окончании стал 21 участник Школы. Двухгодичную учебную программу для профсоюзных лидеров провели преподаватели Челябинского учебно-методического центра профсоюзов.

За время обучения слушатели освоили знания и навыки, которые позволяют более эффективно выстраивать работу профсоюзного лидера. В учебном курсе были не только теория, но и тренинги личностного роста, практические занятия на развитие необходимых навыков, например, в области делового общения. Большое внимание уделялось психологическим аспектам работы с коллективом. Профсоюзные активисты узнали о прикладной конфликтологии, познакомились с методиками по развитию стрессоустойчивости и пр.

Дипломы об окончании Школы профсоюзного активиста вручил заместитель председателя профсоюзной организации «Уральской Стали» Роман

Кондратенко, пожелав выпускникам успешно применять полученные знания на практике. Также Роман Николаевич вручил директору Челябинского учебно-методического центра Светлане Корепановой благодарственное письмо за сотрудничество и подготовку профсоюзных кадров и актива.

В числе тех, кто стал обладателем диплома, председатель цеховой профсоюзной организации ЦПП **Ольга Родионова:**

– Впечатления самые положительные, – говорит Ольга Анатольевна. – Мы получили много интересной и полезной информации. Для меня лично особенно ценными стали занятия с психологом, ведь нам давали не просто знания, а разбирали конкретные ситуации, учили, как на практике применять новые сведения. Многие из того, что я узнала, уже удастся использовать в общении с коллегами. Если честно, жалко, что программа подошла к концу, я бы с удовольствием продолжила обучение. 🍷



МАРИЯ БАРИНОВА

ОБСУДИТЬ И ВНЕДРИТЬ

Учебно-методическая комиссия Нижегородской территориальной организации ГМПР становится постоянно действующим рабочим органом. Созданная для повышения эффективности обучения профактива, обеспечения качественной подготовки соответствующих рекомендаций, программ, методических пособий, анализа обучающего процесса, она оказывает действенную помощь первичным профсоюзам региона.

В Кулебаках в первичке ПАО «Русполимет» состоялось ее очередное заседание. Подведены итоги обучения профсоюзного актива. Члены комиссии обсудили вопросы обучения профсоюзной молодежи, формы и подходы проведения семинаров для этой категории профактива.

На протяжении нескольких лет профсоюзная организация работает с молодежью по следующему алгоритму. С одной стороны, на уровне регионов с разной степенью интенсивности проходит обучение. Большое количество молодых профсоюзников изучают правовые нормы, основы переговоров, ведение документации, повышение личной эффективности.

Они получают навыки проектной деятельности, немного изучают историю. С другой стороны, обучение проводит и сама организация ГМПР, выявляя слабые места в работе с молодежью и «подкачивая» их в части понимания сегодняшних реальных профсоюзных проблем, их коллективного обсуждения и продвижения результатов обучения в стадию реализации.

В 2019 году территориальная организация провела три выездных семинара, обучив более ста членов профсоюза, по линии Учебно-методического центра облсовпрофа прошли обучение еще 232 члена профсоюза.

Учебно-методическая комиссия рассмотрела вопросы подготовки

и реализации новых образовательных программ, обсудила необходимость повышения качества обучения для различных групп слушателей (молодежь, председатели цеховых профсоюзных организаций, профгруппорги, «новички» и др.). В этом году состав комиссии пополнил еще один преподаватель – Мария Барина, которая уже на практике реализует навыки, полученные в школе подготовки профсоюзных преподавателей при ЦС ГМПР.

Члены комиссии подвели также итоги работы за 2019 год, обсудили предложения в план работы на 2020-й. Решено провести четыре выездных семинара: два – для молодежи, семинар для обучения профактива и семинар для председателей цеховых организаций.

В тот же день участники заседания познакомились с производством в нескольких цехах, в том числе и с новой технологией в производстве порошковой металлургии. Руководители цехов и участков подробно рассказали гостям о технологических процессах, показали оборудование в работе. Члены комиссии, посещавшие предприятие ранее, отметили, что за последние годы оно очень изменилось – стало новым и современным. 🟡





ЛИДИЯ КОЛЕСОВА

СОКРАТИЛИ, НО ВМЕШАЛСЯ ПРОФКОМ...

Обучение в Школе профсоюзного актива Самарского металлургического завода проводится ежемесячно, без пропуска на каникулы.

На очередном занятии ШПА председатель первичной профсоюзной организации Василий Рогожников вначале проанализировал выполнение домашнего задания. Слушателям были розданы анкеты с вопросами на знание Трудового Кодекса РФ. В основном все участники с ним справились. Василий Васильевич подробно остановился на вопросах, которые вызвали затруднения.

Например, такая ситуация: «Работник предприятия (организации) был избран на выборную должность в территориальный профсоюзный орган. Имеет ли он право после окончания срока своих полномочий вернуться на прежнее место работы?». На этот вопрос верно ответили не все слушатели. Пришлось подробно обсудить ст. 375 ТК РФ. Василий Васильевич привел случаи из практики работы профсоюзного комитета завода. Работники были избраны в профком, занимались профсоюзной работой на постоянной основе. В 2009 году на предприятии прошло масштабное сокращение, освобождённые председатели цеховых профсоюзных организаций не смогли вернуться на прежние производственные места. Но в соответствии с за-



коном и при содействии профкома без работы не остались.

Василий Васильевич рассказал о первоочередных задачах, которые стоят перед профсоюзным комитетом. Прежде всего, это подготовка к подписанию нового коллективного договора. До конца года предстоит определиться по основным положениям. Уже начался сбор предложений в проект документа от работников.

Важное событие этого года – 75-я годовщина со дня Победы в Великой Отечественной войне. Определены продуктовые наборы и суммы материальной помощи для ветеранов, которых посетят представители цеховых профсоюзных организаций. 2020-й – год 60-летия завода. Этому юбилею будут посвящены различные мероприятия с участием руководства завода и профактива. 🍅



Что делать по выходным? ЗАНИМАТЬСЯ

Квест на командообразование прошел для участников Школы молодого профлидера Вологодской территориальной организации ГМПР.

В этом году в школу записались 37 работников из разных производств Череповецкого металлургического комбината и «Северсталь-метиза». Занятия проходят по субботам раз в месяц. Ребята посещают их в свой выходной день. В течение года для них пройдут развивающие тренинги, занятия по практике профсоюзной работы, выездные семинары. Участники ШМПЛ узнают больше о колдоговоре, организации работы с молодежью в компании, истории профсоюза им многим дру-



гом. Завершится курс в декабре выпускным.

На первом занятии ребята познакомились друг с другом. Их поприветствовал председатель Вологодской областной общественной организации ГМПР Юрий Изотов.

– Школа молодого профлидера существует в нашей организации уже много лет, – отметил Юрий Изотов. – Ее выпускники неред-

ко становятся профгруппорами, уполномоченными, продолжают заниматься молодежной работой, возглавляют профкомы цехов. Как правило, это активные и заинтересованные ребята. Занятия обычно никого не оставляют равнодушным, и после окончания курса выпускники продолжают общаться и принимать участие в профсоюзных и корпоративных мероприятиях. 🟡

ОРГАНИЗУЙ, ПРОВОДИ, ОФОРМЛЯЙ

В Школе профсоюзного актива первичной профсоюзной организации в филиале «ИРКАЗ-СУАЛ» состоялся семинар, который провели заместитель председателя ППО Жанна Овчинкина и главный бухгалтер Светлана Горovenko.

Согласно утвержденной на профсоюзном комитете Программе обучения профактива на 2020 год, одним из главных направлений является тема организационной работы в профсоюзе. Основной упор был сделан на оформлении протоко-

лов в подразделениях. Учеба прошла по разработанным и утвержденным на V пленуме комитета Иркутской областной организации ГМПР методическим рекомендациям «Основы организационной работы в первичной профсоюзной организации».

Вначале участники семинара повторили пройденный материал. Речь шла о структуре ГМПР, направлениях деятельности Центрального Совета профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, о работе профкомов подразделений и профгруппоргов.

Далее подробно остановились на оформлении протоколов заседаний профсоюзных комитетов структурных подразделений. Повторили, как правильно оформляются заявления от членов профсоюза на материальную помощь. Подробно разобрали тему документального сопровождения культурно-массовых и спортивных мероприятий. Обсудили спорные ситуации, нашли ответы на все возникающие вопросы. 🟡





ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

КАК НАМ СТАТЬ ТОПОВЫМИ?

В Магнитогорске прошел межрегиональный круглый стол «Молодежь – стратегический ресурс профсоюза».



У молодежи свои ТОПы мотиваций в выборе профессии, работодателя, общественных организаций, и они не всегда совпадают с тем, что предлагает профсоюз. Как сделать, чтобы совпадали чаще? Чем может привлечь профсоюз работающее поколение Z? В Магнитогорске, на базе первичной профсоюзной организации Группы ММК, прошла межрегиональная дискуссионная площадка – участники поделились мнениями и опытом на эту тему. Получился показательный контрастный срез – вполне достойные практики и результаты одних предприятий и тревожные звонки от других.

Участниками разговора стали профлидеры и профактив металлургических и горных предприятий Челябинской, Свердловской, Вологодской, Волгоградской, Оренбургской, Мур-

манской областей, молодой актив профсоюзной организации Группы ММК – председатели профкомов, доверенные лица членов профсоюза, а также члены Координационного молодежного совета ГМПР Челябинской области. Вел мероприятие председатель ППО Группы ММК Борис Семенов.

Симптомы и мотивации

Статистика показывает, что количество работников до 35 лет в ГМПР снижается. На это обратил внимание Борис Семенов, открыв встречу. Хотя такая динамика сейчас незначительна и не везде. «Симптомы» непопу-

В числе участников:

Юрий Горанов, председатель Челябинской областной организации ГМПР;

Сергей Полещук, председатель Волгоградской областной организации ГМПР;

Николай Алексеев, зампредела Свердловской областной организации ГМПР;

Андрей Воронков, председатель первичной профорганизации «Северсталь»;

Олег Дегтярев, председатель первичной профорганизации ЧЭМК;

Владимир Сармин, председатель первичной профорганизации Волжского трубного завода;

Илья Маклаков, председатель совета молодежи дивизиона «Северсталь Российская сталь».





...Даже в тех регионах, где молодежное движение активно развивается, есть проблемы привлечения в профсоюз...

лярности профсоюза у молодежи подтверждают опросы – официальные и неофициальные, общение с работниками.

С позиции личного профсоюзного багажа участники высказались о том, что сейчас востребовано у молодежи, что привлекает ее в профессиональной и непрофессиональной деятельности. Получился некий собирательный ТОП мотиваций. В этом списке – материальная выгода, карьерный и личностный рост, удовлетворение и самореализация (творческая, спортивная), возможность общаться и быть в гуще событий. При этом задача сейчас не только вовлекать молодежь с такой мотивацией, но и продвигать ее в профсоюзе. То, что она – стратегический ресурс и будущее – это понятно, но она еще и новое, продуктивное видение – смелые идеи, энергия, амбиции, чем и полезна профсоюзу. Другой вопрос – как ее продвигать.

– У нас задача сегодня стоит такая: как сделать модным быть в профсоюзе, как добиться, чтобы молодежь пошла в выборные органы, возглавила их. Пока ее там мало. Говорят, русские долго запрягают, потом быстро едут. Мы в этом вопросе пока только запрягаем, даже хомут не надели. Хотя, вроде, все инструменты и рычаги есть, – отметил заместитель председателя Свердловской областной организации ГМПР Николай Алексеев.

– Думаю, надо и такой вопрос ставить: а хочется ли быть защищенным поколению Z? У нас часто разговоры происходят по такому сценарию: «Почему ты не хочешь идти в профсоюз? – Я не хочу защищать свои трудовые интересы. – Но работодатель может тебя уволить. – Устроюсь на другую работу. – А если в городе не будет другой работы? – сменю город. – А если в стране не будет другой работы? – Сменю страну...» Молодежь настроена выходить за рамки тех ограничений, в которых привыкло жить более старшее поколение, – сообщил председатель профорганизации «ОСК» (Группа ММК) Вячеслав Волков.

Как «двигают» молодежь в регионах – об этом высказались представители крупнейших организаций.

Челябинская область. Многие первички активно используют ресурсы работодателей – лоббируют интересы молодежи через колдоговоры, программы, проекты. Сама молодежь выступает реализатором этих проектов. В числе самых результативных проектов областной организации ГМПР – «За доступное жилье», «Городской лагерь «Асфальт» (за доступный загородный отдых детей работников), организация молодежных акций в соцсетях, флешмобов. Есть взаимодействие с властью, в том числе через молодежные палаты, молодых профсоюзных депутатов. Хороший старт для самореализации и карьеры – областная Школа молодого профлидера ГМПР, в которой с момента создания обучились более 400 человек.

Свердловская область. Налажена система профсоюзной работы с профильными колледжами, институтами. Студентам популярно рассказывают, чем занимается профсоюз, привлекают к массовым акциям. Задача №1 – чтобы при устройстве на предприятия (как правило – металлургические и горные) молодежь уже имела представление о профсоюзе. Задача №2 – чтобы профсоюз воспринимался не как застой, а как движение, в том числе молодежное.

Череповец («Северсталь»). Нарботан хороший опыт сотрудничества работодателя и профсоюза. В последнее время взят курс на отказ от чисто профсоюзных мероприятий. Все мероприятия проводятся совместно с работодателем по запросам молодежи и без разделения – в профсоюзе работник или нет. При этом есть профсоюзные площадки в большинстве крупных форумов, слетов, семинаров. Основные направления – конкурсы молодых специалистов и лидеров, творческие фестивали, волонтерство, профессиональная адаптация. Проекты в основном спонсирует работодатель, а профсоюз организует и управляет, в том числе молодые профлидеры. За это время (4-5 лет) доля молодежи в профсоюзе увеличилась.

Мурманская область (г. Кировск, комбинат «Апатит»). В школах города регулярно проходят профсоюзные уроки: старшеклассникам объясняют, что такое профсоюз, зачем он нужен. Все мероприятия, организуемые профсоюзом, финансирует работодатель. Хорошо развито волонтерство – в рамках всероссийского движения, в том числе помощь ветеранам войны. Молодежь активно участвует в экскурсионных турах, спортивных соревнованиях (например, «Гонка героев»). Популярны централизованные фестивали КВН. Интересный профсоюзный опыт – духовное развитие и про-



изводственное наставничество, финансируемые профсоюзом.

– Современная молодежь – это материалисты, они ближе к конкретике. И мы как раз это учитываем, перемещаем нашу работу в область их интересов. Например, ту же информационную сферу. Нет, не отказываемся от традиционных форм, но и новые ищем. То же мобильное приложение, управленческая система «Логистика ресурсов», которая есть у любого работодателя. Мы вынужденно пошли на это, потому что мы огромная организация. И по поводу кадровой лестницы. Я бы ее в списке мотиваций даже на первое место поставил. В профсоюзе для этого хорошо выстроена организационная система. Стартовать, думаю, правильно с профгруппорга, чтобы знать азы работы, и как минимум не бояться слова «профсоюз». Дальше – доверенное лицо членов профсоюза, здесь у нас средний возраст выше 35, и мы сейчас их омолаживаем. Еще старше – председатели, и нормально, что многие из них – убеленные сединами. Ведь здесь много навыков нужно – психология, социология, риторика, а все это и приходит с годами, как раз к сединам... Но парадокс в том, что это приходит, а желание что-то сделать, создать уже уходит. Как соблюсти баланс? – сказал председатель первичной профорганизации Группы ПАО «ММК» ГМПР Борис Семенов.

«Другие» миры

Но даже в тех регионах, где молодежное движение активно развивается, есть проблемы привлечения молодежи в профсоюз. Чего уж говорить о других областях и городах. В разговоре приняли участие представители небольших моногородов Челябинской области. Здесь ТОПы молодежных мотиваций совсем другие: вместо карьерного роста и самореализации люди думают, работать ли дальше или уехать.

Тем не менее профсоюз не опускает руки – взаимодействует с работодателями, властью, проводит совместные мероприятия, массовые акции. Чем и ценнее опыт, когда даже в таких условиях удается вовлекать молодежь в профсоюзные дела, креативно, эффективно делать информационную работу, более того – формировать профактив и наращивать профчленство. О таком опыте рассказала молодежный профлидер Карабашмеди Наталья Сопова.

– Профсоюз не может себя представить без молодежи, а молодежь без профсоюза – может. Об этом всегда надо помнить. Мы много мероприятий проводим для рабочей, студенческой молодежи, но проблема вовлечения остается. Я вижу в этой работе два основных направления. Первое – решение актуальных вопросов рабочей молодежи, их много, и они разные. Работодатели здесь тоже делают



усилия, видя в молодежи стратегический резерв, проводят работу по привлечению ее на предприятия. Модель – профсоюзы проявляют инициативу, работодатель финансирует, молодежь становится провайдером. Нам в этом нужно действовать совместно. Второе направление – внутрипрофсоюзное строительство. Надо активнее встраивать молодых активистов в принятие профсоюзных решений, доверять им ответственные дела, формировать кадровый резерв. В этой работе нужно искать новые формы. Пока поиск – с переменным успехом, – считает председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов.

– Надо больше транслировать хороший опыт на все регионы, расширять наши творческие проекты до межрегионального уровня. Это тоже может помочь в вовлечении молодежи. Еще отмечу такой опыт, как адаптационная работа. Мы проводим встречи с молодыми работниками, которые недавно устроились на предприятие. Им рассказывают про условия оплаты труда, охрану труда, соцпакеты, опять же нет деления на работодателя и профсоюз. Рассказывают председатели цехомов, чаще вместе с представителями администрации. И люди после этого вступают в профсоюз. Мы отдельно отслеживаем процент членства по вновь принятым рабочим – есть положительная динамика, – поделился опытом председатель первичной профсоюзной организации «Северстали» Андрей Воронков.

Все предприятия разные, нет единого рецепта действий, – отметили в конце многие участники. Разные – условия, политика работодателя, традиции, географическое положение, менталитет, влияют даже личности отдельных лидеров. Тем важнее встречаться в таком формате, делиться опытом и объединяться – в общении, творчестве, спорте. Ярким примером такого объединения в тот же день стал КВН, собравший по инициативе первичной профорганизации Группы ММК профсоюзную молодежь шести регионов. 🟡

...Профсоюз не может себя представить без молодежи, а молодежь без профсоюза – может. Об этом всегда надо помнить...



СЕРГЕЙ ГУДКОВ

ИЗ СИБИРИ – СТЕПЛОМ

Молодежный профактив Свердловской областной организации ГМПР посетил Красноярскую краевую организацию ГМПР.

Более 2000 километров на восток нашей необъятной Родины пришлось преодолеть делегации областной организации ГМПР, чтобы достигнуть цели своего очередного маршрута – морозного, но очень гостеприимного Красноярска.

Визит уральцев стал ответным – несколько лет назад делегация Красноярской краевой организации гостила в Екатеринбурге. Еще тогда, в ответ на прием горняков и металлургов Среднего Урала, от гостей прозвучало приглашение посетить Красноярскую краевую организацию ГМПР. Председатель областной организации ГМПР Валерий Кусков принял решение отправить профсоюзную молодежь с ответным визитом для обмена опытом.

Гостеприимство, с которым встречали уральцев, было на самом

высоком уровне. Экскурсия по городу Красноярску – смотровая площадка «Царь-рыба» с чудесными видами на Енисей, который на протяжении 300 километров не покрывается льдом, родное село Виктора Астафьева Овсянка, головокружительной красоты окрестности города Дивногорска, Красноярская ГЭС, дающая электроэнергию всему городу, в том числе и Красноярскому алюминиевому заводу, горнолыжный комплекс «Бобровый лог» – все это гости посетили уже в первый день.

На следующее утро делегация посетила крупнейшее в России предприятие по производству алюминия – Красноярский алюминиевый завод, который давно входит и в мировую тройку крупнейших. Здесь используют разные методы производства алюминия, в том числе сверхчистого рафинированного,

функционирует литейное производство и свои объекты соцкультбыта. Гости также встретились с директором по персоналу и аппаратом первичной профсоюзной организации предприятия.

Во второй половине – заповедник «Столбы», где причудливо переплелись лесной массив и горные породы. «Перья», «Дед», «Львиный проход», «Камень грешников» – такие необычные названия несут скалы, которые посетила делегация уральцев. Деревья, сугробы, море чистого снега слились в замечательный пейзаж из зимней сказки, который не в силах передать ни одна фотография. А закончилась экскурсия в избе одного из так называемых столбистов – тех, кто постоянно живет в заповеднике и водит экскурсии со вкуснейшим чаем и историями из жизни.

На третий день пребывания делегации обкома ГМПР в Красноярске был организован и проведен семинар с профсоюзным активом края, на который съехались представители профсоюзных организаций Красноярска, Ачинска и даже далекого Богучанского алюминиевого завода. Семинар вели профсоюзные преподаватели Свердловской областной организации ГМПР – Любовь Тишкова, Лена Мирхазетдинова, Сергей Гудков и Оксана Буторина. Перед собравшимися выступил председатель Федерации





профсоюзов края Олег Исянов, поприветствовавший гостей и рассказавший о работе Федерации.

Семинар охватил темы, связанные с актуальными проблемами работы профсоюзного актива – «Вовлечение в профсоюз», «Информационная работа», «Социальное партнерство», «Игрофикация в профсоюзной деятельности».

Семичасовой семинар, построенный на диалогах, дискуссиях и моделировании различных ситуаций в группах, получил положитель-

ные отзывы и благодарности организаторам. По словам участников, мероприятия, повышающие квалификацию чрезвычайно важны как стимулы для дальнейшего саморазвития и успешной работы.

Не обошлось и без подарков. Аппарату краевой организации и ППО «РУСАЛ Красноярск» гости вручили эмблемы Среднего Урала – статуэтки Европа-Азия на змеевике и уральские конфеты, на которые у хозяев был свой ответ – красноярский шоколад понравился всем.

Как говорят участники поездки, трех дней в гостеприимной Сибири, конечно, мало для детального знакомства с краем и особенностями местной профсоюзной работы. Но в памяти уральцев навсегда останутся образы и уютных купеческих домиков, и огромных многоэтажек, синева Енисея, серебро алюминия и теплые ощущения от встреч с местными профлидерами и активистами, которые пригласили, ждали и встречали уральцев. 🍷





ПОЧУВСТВУЙ НАШ ПУЛЬС

На III молодежный форум комбината КМАРуда на базу отдыха «Горняк» приехали около 50 человек. Среди них и те, кто давно трудится на предприятии, и кто проработал лишь несколько дней. Организаторы считают, что как раз такие события и помогают адаптироваться, ощутить себя одной командой.



Будущее комбината – за самыми активными, талантливыми, инициативными, – приветствовал собравшихся главный инженер предприятия Сергей Самофалов. Он напомнил, что в апреле стартует V научно-практическая конференция (НПК) промышленно-металлургического холдинга. – Ожидается рекордное число участников. Уже зарегистрировались 32 человека. Тем же, кто ещё раздумывает, нужно подтянуться. На прошлой конференции, выступающие затронули почти весь спектр проводимых на предприятии работ. Надеемся, в этом году уровень будет ещё выше.

На форуме 30 молодым специалистам, участникам IV НПК, Сергей Леонидович вручил итоговые сборники.

Торжественная часть форума закончилась и началась неофициальная, самая динамичная.

Участники разделились на три группы и отправились с кураторами играть, соревноваться и вдохновляться. Елена Кривошева учила налаживать горизонтальные связи. Кирилл Бронских подготовил командные упражнения на ловкость и смекалку. Олеся Фирман и Алексей Топоров, председатель профорганизации предприятия, за «круглым столом» конференц-зала рассказали о структуре холдинга и перспективах комбината.

Придумать эмблемы доверия, взаимовыручки, дружбы, уважения; поочередно выступить в роли начальника, недовольного подчиненного и компромиссного профсоюзного лидера; всем вместе нарисовать картину; слепить из пластилина фигурки – заданий было немало. У кого-то не сразу получалось выполнить, а кому-то все удавалось с первой попытки.

А за «круглым столом» Алексей Топоров обратил внимание на тенденцию перехода от управления персоналом – к

управлению человеческими ресурсами: «Не нужно ограничивать себя рамками, наоборот, растите каждый на своем месте».

Ведущий специалист по корпоративной социальной политике привела примеры. Основатель холдинга Борис Зубицкий на Кемеровском коксохимическом заводе начинал слесарем-ремонтником, а управляющий директор комбината КМАРуда – дверевым коксового цеха. И именно Сергей Солодянкин стал инициатором создания совета молодых специалистов на предприятиях.

– Чтобы вас увидели и заметили, помогите раскрыться, участвуйте в разных мероприятиях. Это трамплин для карьерного и личностного роста. Не стесняйтесь выдвигать идеи, даже если они кажутся несущественными. Если от вашего предложения рабочие места станут лучше – это уже достижение. Конкурс «Молодой лидер», кадровый резерв, молодежный форум – возможностей много, используйте их, – агитировала Олеся Фирман.

«Зрелищ» на форуме было достаточно, а о «хлебе» позаботились повара: форумчан угощали душистым травяным чаем и пирожками.

– Организаторы молодцы, стараются, чтобы не было скучно. И на самом деле, мне понравилось, – комментирует ствольная шахты Маргарита Назарова.

Рита на шахте работает около полугода. Признается, что на комбинате можно раскрываться и развиваться. – В совете молодых специалистов ребята легкие на подъем и с легким характером: все покажут и расскажут. Они всегда на позитиве, и это здорово! 🍅

Сказано:

– Форум рабочей молодежи – отличная площадка для популяризации горняцких профессий, – считает профсоюзный лидер комбината Алексей Топоров.

– На форуме собрались «сливки» – будущее комбината, – говорит Олеся Фирман.

– Чтобы стать успешным, нельзя останавливаться, надо развивать потенциал, – уверена председатель совета молодых специалистов Елена Бабина.





СЕРГЕЙ ГУДКОВ



В Первоуральске прошла первая в истории Свердловской областной организации ГМПР интеллектуальная викторина «Профсоюзная мозголомка».

Восемнадцать команд с предприятий, чьи первички входят в Свердловскую областную организацию ГМПР, соревновались в эрудиции, чтобы выявить сильнейших. Мероприятие открыли председатель первичной профсоюзной организации АО «Первоуральский новотрубный завод» Сергей Ошурков и председатель Координационного совета по работе с молодежью обкома ГМПР Любовь Тишкова. Они поприветствовали команды и пожелали участникам успешной и честной борьбы. Соревнование началось, и интеллектуалы стали отвечать на далеко не самые простые вопросы.

«Кто и когда установил празднование Дня металлурга?», «Где и когда прошел съезд, давший Горно-металлургическому профсоюзу России его сегодняшнее имя?», «Кто из профсоюзных лидеров Латинской

Америки стал президентом страны?», «Где на Урале впервые был установлен 8-часовой рабочий день?», а также на множество других вопросов из самых разных областей.

Изюминкой игры стали видеовопросы от профсоюзных активистов – председателей территориальных и первичных организаций из самых разных регионов России, в том числе Челябинской, Иркутской, Нижегородской, Кемеровской и Вологодской областей, а также Красноярского и Пермского краев.

Свои вопросы задали заместитель председателя ФПНР Александр Шершуков, заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов, профсоюзный депутат Государственной Думы, председатель Федерации профсоюзов Свердловской области Андрей Ветлужских, а также председатели первичек областной организации ГМПР. Председатель Свердловской областной организации ГМПР Валерий Кусков отметил хорошую эрудицию участников игры и нацелил молодежь на дальнейшую работу на профсоюзной стезе.

По итогам двух туров и восьми раундов чемпионки «Профсоюзной мозголомки – 2020» стала команда Надеждинского метзавода «Стальные умы». Серебро взяла команда Первоуральского новотрубного завода, а бронза ушла команде «РУСАЛ Каменск-Уральский». Победители были награждены медалями. Все команды-участники получили памятные дипломы. 🍎





УРАЛ, СИБИРЬ и СЕВЕР сыграли в КВН

Горячим током дружбы соединил юмор металлургов Урала, Сибири и Севера: в Магнитогорске прошел 1-й профсоюзный межрегиональный фестиваль КВН. Шесть команд из крупнейших промышленных регионов подали в зал меню отличного настроения из шести острых блюд. Были в них и соль профессии, и соус истории, и даже перчинка экстремальности.

Трансформация молодежных творческих конкурсов в профсоюзной организации Группы ММК чем дальше, тем стремительнее: популярная сегодня «Профсоюзная молодежка» в жанре КВН сама когда-то выросла из двух других проектов, а теперь получила новый импульс – вышла за пределы области. По приглашению магнитогорцев к ним в гости приехала молодежь металлургических гигантов – «Северстали» (Череповец), ЗапСиб (Новокузнецк), «Уральской стали» (Новотроицк), Первоуральского новотрубного завода, а также коллеги из Росхимпрофсоюза – работники комбината «Апатит» (Кировск Мурманской области). Вместе с ними на сцену ДК металлургов им. С. Орджоникидзе вышла талантливая профсоюзная молодежь Группы ММК. В качестве зрителей приехал молодежный актив Челябинской областной организации ГМПР.

– Два года понадобилось нам, чтобы пройти этот путь – от идеи до реализации. А идея в принципе была проста и логична: в нашем большом коллективе «Профсоюзная молодежка», наверное, самый популярный творческий, КВНовский конкурс. Мы знаем, что аналогичные конкурсы есть во многих других организациях. Вот и подумали: почему бы не объединить рабочую молодежь этих организаций в таком формате, через состязание в юморе,

творчестве и креативе. Мы не ставили каких-то жестких условий при отборе участников, разослали приглашения всем, единственное обязательное условие – чтобы все ребята были членами профсоюза, – рассказал председатель первичной профорганизации Группы ПАО «ММК» ГМПР **Борис Семенов**.

Это была действительно «Лига равных» (так назвали фестиваль): под знаменами ГМПР и родных предприятий рабочая молодежь блистала на сцене талантами – актерским мастерством, хореографической подготовкой, мощными голосами, искрометным юмором. Каждая следующая команда повышала уровень эмоционального напряжения, добавляла свою изюминку оригинальным стилем, нестандартными подходами, неожиданными развязками. Шутили о работе и профессии, о зарплате и охране труда, о профсоюзе и просто о жизни. Рассказывали семейные и лирические истории – как связывают людей навсегда металлургия и ГМПР.

Случилась как-то несколько веков назад в имении директора «Магнитогорской сталелитейной мануфактуры» такая история. «Мужики, а давайте профсоюз создадим!» – обратился к холопам тогдашний защитник прав рабочего народа. «Вот ты, холоп, давай ты мне каждый месяц копейку отдавать будешь, а я за это с барином поговорю, чтоб



тебя понапрасну розгами не бил. Договорились?». «Договорились. Но если ты слово не сдержишь, мы тебя на кол посадим, договорились?», – предложил холоп. «Договорились. Так и назовем это – КОЛДоговор!» Эта миниатюра из «приветствия» от ребят «Северстали» стала шуткой дня, и вспоминали ее потом не раз. Да и сами авторы уже в конце, в «музыкалке», вернулись к теме, хитро «подкатив» к ведущему Денису Дорохову: «а у вас в Камызяке есть профсоюз?.. Слушай, а давай ты мне каждый месяц копейку отдавать будешь!»

«Подкаты» вообще были в моде в этой игре.

Уровень качественного КВНа – не только юмор, но и тематические инсценировки с костюмами, реквизитом и стилизацией. Этим порадовали все команды. Женщину-атлета с согнутой в дугу штангой вывели представители ММК: «Ребят, а вы команду «Северстали» не видели?». «Нет. А что случилось?». «Да тут на грифе написано «Сделано в Череповце». Вопросыки есть...». В экшн-стиле «Крестного отца» рассказали историю записовцы. По их версии, профсоюз – большая семья, помогающая работнику противостоять «клану работодателей»: «Я работаю на комбинате сутки через... минутки. Но они просят меня работать сутки через секундки!». Понравилась залу и постановка от первоуральцев. Ребята персонифицировали

зарплату образом худенькой и грустной девушки – она пришла к рабочему свидеться лишь на пять минут, перед тем как ее уведет злой «мужик» ипотечный кредит.

От «приветствия» и «биатлона» – к «музыкальному фристайлу»: финал стал настоящим взрывом эмоций в канонах классического КВНа. «А что нам надо – да просто стали тонны! А что нам снится – бесшовная труба!» – спели о своем пристрастии к родной «белой» металлургии представители ПНТЗ. Профессиональную тему подхватила «Северсталь» харизматичным рок-исполнением под гитару «Я шлакомен!». Неслабо прикипели металлурги и к профсоюзу, который неотделим от профессии: «Профсоюза в мире лучше неету... Мы в ГМПР всегда при деле, мы с ГМПР всегда на сцене!» – в образе «Беременных музыкантов» предстали металлурги из Новотроицка. А записовцы, устроив мини-митинг, открыто и эффектно признались – «Люблю профсоюз!» – под зажигательный мотив группы «Авария».

Чувственную тему грандиозно завершила команда ММК. История любви магнитогорца к девушке из Череповца, показанная ярким слайд-шоу – тантамаресками, – у них плавно переросла в историю любви и гордости за родной комбинат и малую родину – за город близ гор, за Урал, где «когда-то я металлургом стал». Песня, исполненная





мощными голосами всей большой команды, пробрала до мурашек. Эту тему они заявили еще в начале, в визитке, ей же поставили яркую точку всей игре.

Оценивать «лигу равных» было чрезвычайно трудно, это признали все члены жюри. В него вошли люди известные и опытные: директор магнитогорского Дома кино Виталий Старков; актер, телеведущий, чемпион высшей лиги КВН в составе команды «Уездный город» Евгений Никишин; председатель профсоюзной организации Волжского трубного завода Владимир Сармин; председатель профсоюзной организации «Северстали» Андрей Воронков; главный тренер хоккейного клуба «Металлург» Илья Воробьев; председатель профсоюзной организации Группы ММК Борис Семенов (председатель жюри).

После долгого совещания все же расставили все точки и под всеобщие овации объявили итоги. Тройку призеров замкнула команда комбината «Апатит». Второй стала молодежь «Северстали». Минимальный разрыв в очках позволил стать чемпионами хозяевам мероприятия – команде Группы ММК. Специальным призом от Свердлов-

ской областной организации ГМПР награждены ребята «Уральской стали».

Это был пробный проект, и дальнейшая его судьба, как говорил в начале Борис Семенов, зависела от того, как пройдет игра. Она прошла на ура. Более того, есть предложение расширить географию участников, пригласить коллективы заводов юга и провести следующий фестиваль в Череповце.

– Сегодня были достойные выступления, очень высокий и равный уровень. И это говорит о том, что мы этот проект уже вынуждены продолжать, и в следующем году ждем все команды у нас в Череповце, – официально пригласил Андрей Воронков.

– Сказать, что игра удалась – значит ничего не сказать. Мы увидели действительно яркое шоу. Многие шутки – на высшем уровне. Теперь знаю, откуда произошло слово «колдоговор»... Спасибо ребятам за такую игру, мы вместе переживали и за команды, и за конкурс в целом. И спасибо зрителям за эту поддержку, за энергетику, – подвел итог Борис Семенов. 🟡



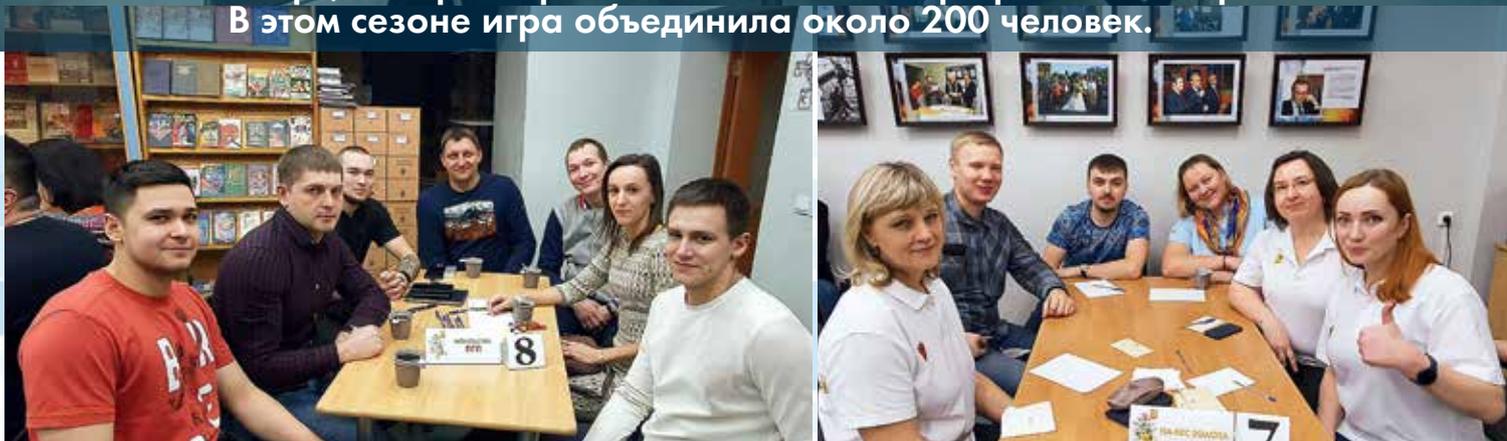


ОЛЬГА БАТАСОВА



«От бредовых идей до великих открытий»

– так звучала тема очередного раунда интеллектуальной игры «Книжный шкаф», который прошел в библиотеке профкома «Северстали». В этом сезоне игра объединила около 200 человек.



Сегодня в «Книжный шкаф» играют 22 команды. Среди участников – работники предприятий и ветераны производства, преподаватели профильных колледжей – члены профсоюза. Каждый раунд проходит в три этапа: разминка, вопросы по основной теме и творческий конкурс.

Традиционно за сезон проходят восемь игр. У каждой своя тематика. Это могут быть гуманитарные науки и искусство, краеведение или область общих знаний. Третья игра текущего сезона стала первой в этом году. Она была посвящена техническому творчеству и изобретательству – темам, которые обозначены, как одни из ведущих в культурной жизни российского общества на государственном уровне.

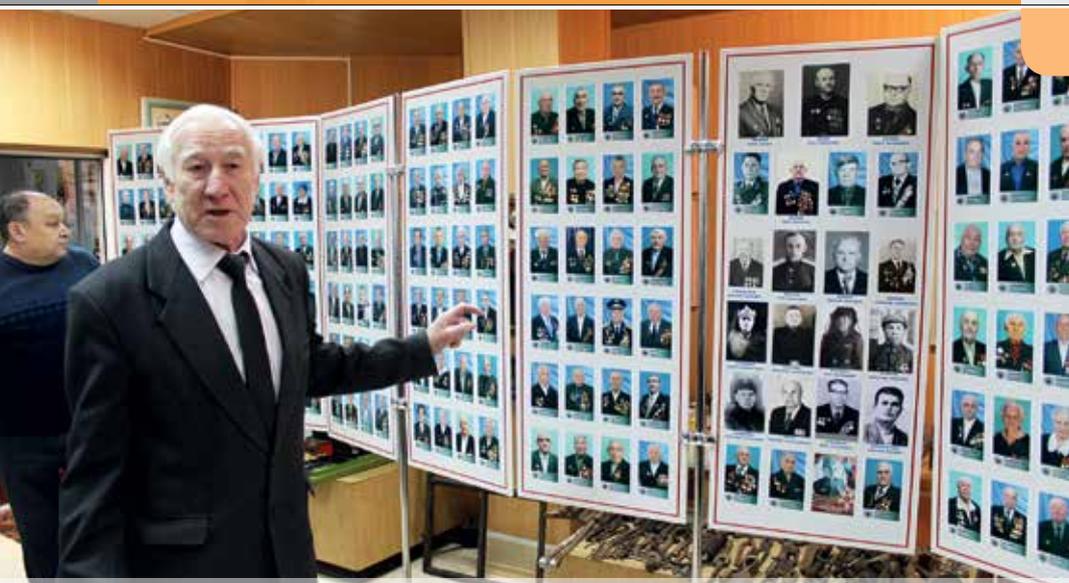
– Для того чтобы привлечь особое внимание к какому-либо событию в нашей стране, уже на протяжении 11 лет Президент подписывает особые указы, обозначая тематику, – отмечает Ольга Николаевна. – Так, например, 2019 год был объявлен Годом театра, 2018 – волонтерства, 2017 – кино. В наступившем году несколько знаменательных дат и событий. Во-первых, 75-летие Победы в Великой Отечественной войне. 2020 – Год Памяти и Славы. Во-вторых, 150 лет со дня рождения русского писателя, лауреата Нобелевской премии по литературе Ивана Бунина. В-третьих,

200-летие со дня открытия Антарктиды. А также Год народного творчества, гуманитарного сотрудничества с Египтом и культурного обмена с Южной Кореей, Год интеллектуальной собственности и изобретательства и Год отца. Как правило, мы стараемся найти отражение таким событиям в наших играх.

Тема следующей встречи посвящена роли семейных взаимоотношений, личному и общественному статусу пап: «Отец – глава семьи». А для игры в апреле командам предложено сочинить друг для друга вопросы на тему открытия Антарктиды. Финал сезона запланирован в мае.

– У наших встреч две главные задачи: сплочение и просвещение, – комментирует директор библиотеки Ольга Тихомирова. – Этот проект мы реализуем с 2017 года и отмечаем, насколько вырос уровень знаний команд за это время. Кроме того, в ходе участия коллективы успевают хорошо сдружиться, сплотиться.

Призовые места предусмотрены в каждом очередном раунде. По итогам прошедшей встречи первое место завоевала команда «Северсталь-Проекта», второе – сортопркатного производства, а на третьем месте оказались сразу три команды, набравшие равное количество баллов. Это управление главного энергетика, управление транспорта и «Северсталь-Инфоком». 🟡



ПОРТРЕТЫ ГЕРОЕВ

В музее трудовой славы Белорецкого металлургического комбината (БМК) открылась новая выставка, посвящённая 75-летию Победы в Великой Отечественной войне.

Выставка начинает череду мероприятий, посвящённых этой знаменательной дате. Силами хранителя музея Сергея Болонина при поддержке администрации предприятия, профкома первичной профсоюзной организации, сотрудников бюро эстетики предприятия и многих неравнодушных людей изготовлены новые стенды, посвящённые участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла, большая часть которых – работники комбината.

На стендах размещено около 300 фотографий – лица ветеранов: родных, знакомых, живших по соседству, работавших рядом. Здесь же представлены солдатская и офицерская формы, головные уборы разных ро-

дов войск военных и послевоенных лет, боевые медали и ордена, письма с фронта в виде маленьких треугольников, красноармейские книжки. Еще в экспозиции – образцы продукции, производимой на комбинате в годы войны под лозунгом «Всё для фронта, всё для победы!». Это броневые листы для защиты пулемётов, головки и корпуса снарядов и многое другое.

Напомним, что Белорецкий сталепроволочно-канатный завод входил в разряд военных предприятий. Ему был присвоен номер 706 и дан позывной «Белорецкая жемчужина».

В музее запланированы экскурсии, посвященные вкладу БМК в долгожданную Победу, и уроки истории для городских школьников.

Первым посетителем открывшейся выставки стал ветеран комбината, участник Великой Отечественной войны Иван Павлович Фадеев, недавно отметивший 95-летний юбилей. Вместе с ним экспозицию посмотрели руководители комбината во главе с генеральным директором АО «Белорецкий металлургический комбинат» Сергеем Фёдоровым.

Профком ППО АО «БМК» провел в музее очередное заседание. Около 40 профсоюзных активистов с большим интересом ознакомились с экспозицией, представленной в пяти залах. Каждый нашел на фотографиях своих родных и знакомых. Это общая история, объединяющая поколения, которую нельзя забывать, что и является основным посылом выставки. 🟡





НАДЕЖДА ГОРШЕНИНА



С детскими рисунками круглый год

Участники творческого конкурса «Я рисую мир» получили подарки от профсоюзного комитета Чусовского металлургического завода, в том числе замечательный календарь на 2020 год, художниками-оформителями которого они стали.



Конкурс посвящен юбилею профсоюзной организации завода, в 2020 году она отметит 110 лет со дня основания. Календарь стал красивым подарком к юбилею, а помогли его подготовить дети работников завода.

– Детские рисунки – это позитивный взгляд на мир, особенный и внимательный, – отметил Александр Штин, председатель первичной профсоюзной организации предприятия. – Приятно увидеть работы, в которых дети со знанием дела изобразили трудовую деятельность своих родителей. Значит, мамы и папы охотно рассказывают ребятам о заводе, своей работе, её особенностях. Такой семейный диалог всегда важен. Рисунки будут сопровождать нас круглый год. Каждый месяц – новая работа и новое имя юного художника.

На конкурс поступило 50 рисунков как от самых юных участников, которым всего пять лет, их пять человек, так и от ребят старшего возраста. Конкурсантке Юлии Ширяевой 17 лет, её родители работают в прокатном цехе.

Творчество захватило многие семьи, ведь соавтором каждого рисунка были мамы и папы любителей живописи. В семье заводчан Александры и Леонида Сухогозузовых подрастает сразу три художника: шестилетний Трофим, одиннадцатилетний Максим и четырнадцатилетняя Софья.

Символично, что награждение юных творцов состоялось в заводском музее, где были представлены картины профессиональных художников. Александр Штин поздравил участников конкурса, вручил награды, подарки и пожелал ребятам новых творческих успехов. 🍎



БЛАГОДАРНОСТЬ

Фонд милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав» благодарит за перечисленные в 2019 г. благотворительные взносы

Белгородскую, Вологодскую, Иркутскую, Липецкую, Оренбургскую, Свердловскую, Челябинскую областные, Кемеровскую территориальную, Красноярскую краевую организации ГМПР.

Первичные профсоюзные организации ОАО «Алтай-Кокс», ПАО «Ашинский металлургический завод», АО «Белорецкий металлургический комбинат», АО «Боровичский комбинат огнеупоров» ГМПР, ГМПР в АО «Выксунский металлургический завод», АО «Гайский ГОК» ГМПР, ОАО «ЕВРАЗ НТМК» ГМПР, «ЗапСиб» ГМПР, «Качканар-Ванадий» ГМПР, Группы ПАО «ММК» ГМПР, ГМПР ОАО «Металлургический завод «Электросталь», ОАО «Наеждинский металлургический завод» ГМПР, ПАО «НЛМК» ГМПР, ОАО «Оскольский электрометаллургический комбинат», ОАО «Первоуральский динасовый завод», АО «Первоуральский новотрубный завод», ПАО «Северсталь» ГМПР, ОАО «Стойленский ГОК», АО «Уральская Сталь» г. Новотроицк ГМПР, ОАО «Учалинский горно-обогатительный комбинат», ПАО «Челябинский металлургический комбинат», АО «Уралэлектромедь».



**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**