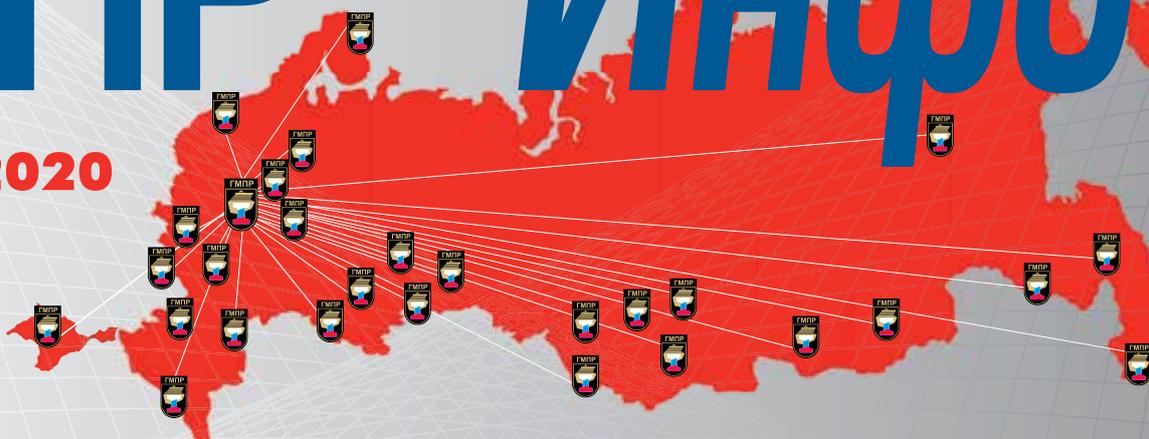


ГМПР - Инфо

№06 | 220 | 2020

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 Названы победители

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 2 Новые гарантии
3 Уверенность в завтрашнем дне
4 На ЧЭМК наладили социальный диалог
5 Достойный труд совместными усилиями
6 Право на оптимизм
7 Семь шагов вперед, невзирая на вирус
8 С возвращением
9 Зарплата повышена

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 11 Дистанционная работа и удаленка: в чем разница?
12 Регион идет на поправку
13 Меняя план действий, не менять цели
15 Спасательный круг для российской огранки
16 Исключая риски
18 Аргументы «ЗА»
19 Мы справились
21 Помогали самым незащищенным
21 Где-то там, в тайге...

ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

- 22 Не сбавляя темпов
23 Корбалихинский рудник: перевахтовка
24 Не покидая предприятия
25 Рудник – чистая зона
26 «Руслайм»: безопасность на контроле
27 Все под контролем

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 28 От мотивации до управленческих решений
29 Чат-бот ответит
30 Осваиваем онлайн-обучение
31 Школьники без ручек и тетрадей...

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 32 Дотошность, спасающая жизни
33 Связь времен
34 Быт по стандарту
35 У мамы и папы опасная работа

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 36 Сплоченность на дистанции
38 Вопреки пандемии

КОНКУРСЫ

- 40 Лучшие профгруппорги
44 Призерам – повышенная зарплата
45 «В объективе – семья ОЭМК»
47 Мастера крепких швов

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 48 Когда добрые дела – состояние души
49 Я знаю – саду цвести

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 – Юрий Лупан, профгруппорг,
АО «Уральская Сталь».

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 15.07.2020.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 20-152
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. 8 (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



НАЗВАНЫ ПОБЕДИТЕЛИ

Подведены итоги XVII отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» за 2019 год.

Правление Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России и Исполком Центрального Совета Горно-металлургического профсоюза России (по согласованию с Департаментом металлургии и материалов Министерства промышленности и торговли РФ) признали победителями отраслевого конкурса в номинациях:

«Социально-экономическая эффективность коллективного договора»

- ❖ ПАО «Новолипецкий металлургический комбинат»,
- ❖ ПАО «Северсталь»,
- ❖ ОАО «Студеновская акционерная горнодобывающая компания»,
- ❖ ПАО «Челябинский цинковый завод»,
- ❖ АО «РУСАЛ Новокузнецкий алюминиевый завод»,
- ❖ Филиал ПАО «РУСАЛ Братский алюминиевый завод» в г. Шелехов.

«Развитие персонала»

- ❖ ЗАО «Богучанский алюминиевый завод»,
- ❖ АО «ЕВРАЗ Ванадий Тула»,
- ❖ АО «ЕВРАЗ Объединенный Западно-Сибирский металлургический комбинат»,
- ❖ АО «ЕВРАЗ Качканарский горно-обогатительный комбинат»,
- ❖ ПАО «Северский трубный завод»,
- ❖ АО «Уралэлектромедь»,
- ❖ Филиал ООО «Инжиниринг Строительство Обслуживание» в г. Братске,
- ❖ Филиал АО «РУСАЛ Урал» в Волгограде «Объединенная компания РУСАЛ Волгоградский алюминиевый завод»,
- ❖ ПАО «Челябинский трубопрокатный завод».

«Охрана здоровья и безопасные условия труда»

- ❖ АО «Волжский трубный завод»,
- ❖ ПАО «Таганрогский металлургический завод»,
- ❖ АО «Чусовской металлургический завод»,
- ❖ ООО «Медногорский медно-серный комбинат»,
- ❖ АО «РУСАЛ Ачинский глиноземный комбинат»,
- ❖ АО «Комбинат КМАруда»,
- ❖ ПАО «Ачинский металлургический завод».

«Природоохранная деятельность и ресурсосбережение»

- ❖ АО «Алтай-Кокс»,
- ❖ АО «Выксунский металлургический завод»,
- ❖ ПАО «РУСАЛ Братск»,
- ❖ ПАО «Гайский горно-обогатительный комбинат»,
- ❖ ПАО «Ижсталь»,
- ❖ ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат»,
- ❖ ОАО «Магнитогорский метизно-калибровочный завод «ММК-МЕТИЗ»,
- ❖ АО «ЕВРАЗ Нижнетагильский металлургический комбинат»,
- ❖ АО «Оскольский электрометаллургический комбинат».

«Работа с молодежью»

- ❖ АО «Первоуральский новотрубный завод»,
- ❖ АО «Уральская Сталь»,
- ❖ АО «Металлургический завод «Электросталь».

Заявки на конкурс подали 52 предприятия из 21 региона России с общей численностью работников 44,6% от числа работающих в горно-металлургическом комплексе. Среди участников – 5 предприятий горнодобывающей промышленности, 24 – черной металлургии, 17 – цветной металлургии, 4 – сервисные, ремонтные предприятия, по одному – производство огнеупоров и кокса.

Победители конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» награждаются дипломами Департамента металлургии и материалов министерства промышленности и торговли Российской Федерации, Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России и Горно-металлургического профсоюза России.

Победители отраслевого конкурса будут рекомендованы для участия в конкурсе на соискание звания «Российская организация высокой социальной эффективности», проводимом правительством Российской Федерации. 📌





НИНА ДЕЕВА

НОВЫЕ ГАРАНТИИ



Вице-президент – руководитель Дивизиона «Сибирь» Алексей Солдатенков и председатель первичной профсоюзной организации «ЗапСиб» Вадим Печерских подписали коллективный договор АО «ЕВРАЗ ЗСМК» на 2020-2022 годы.

Члены постоянно действующей комиссии по заключению, внесению изменений и дополнений в коллективный договор утвердили отчет о выполнении колдоговора за 2018-2019 годы. В целом затраты на его выполнение составили 4758.7 млн руб.

О том, как проходили переговоры, о чем удалось договориться сторонам социального партнерства, рассказывает Вадим Печерских.

– Традиционно коллективный договор в ЕВРАЗ ЗСМК заключался на два года. В этот раз мы решили увеличить срок его действия до трех лет. Но это не отменяет процесс ежегодного внесения изменений по ключевым разделам, касающимся оплаты труда, оздоровления работников, участия в социальных программах и т.д.

– *Почему колдоговор был подписан не в декабре прошлого года, как планировалось ранее, а только в июне 2020-го?*

– Действие прежнего коллективного договора заканчивалось в 2019

году. Мы вступали в переговоры по заключению нового коллективного договора, за основу был принят действующий документ. Сначала провели работу по сбору предложений от профсоюзных комитетов подразделений. На их основе сформированы предложения в проект нового документа.

Осенью прошлого года начали переговорный процесс, и наша главная задача была на тот момент – сохранить то, что есть, и преумножить. В марте из-за пандемии коронавируса переговоры были отложены до апреля. Затем принято решение о продлении колдоговора ещё на три месяца.

– *Вадим Геннадьевич, по каким ключевым позициям удалось договориться?*

– От коллективов поступило много предложений, связанных с увеличением тарифов и окладов. Когда идет речь о повышении заработной платы, позиция профсоюзной организации остается неизменной: коллективный договор должен обеспе-

чивать сохранение покупательной способности зарплаты и обеспечение роста доходов.

Однозначного ответа, как лучше компенсировать инфляцию – путем роста тарифов и окладов или через разовые выплаты – нет, потому что оба механизма имеют свои плюсы и минусы.

На заседании комиссии провели анализ. Если взять за основу уровень средней зарплаты на комбинате в 50 тысяч рублей и темп официального роста инфляции в течение 2019 года, то инфляция «съела» у работника около 20 тысяч рублей. Соответственно, наши разовые выплаты в размере 25 тысяч рублей компенсируют потери от инфляции.

Раньше у нас не было договоренности о сохранении данных выплат. В ходе переговоров удалось не только увеличить разовые выплаты, компенсирующие инфляцию, но и договориться о том, что они будут сохранены в будущем.

Кроме разовых выплат на комбинате существует поощрение по итогам работы за год. Мы договорились,



что изменится механизм их начисления. Осталось только выполнение производственных и экономических показателей за год, без каких-либо дополнительных условий.

В целом, если оценивать итоги договоренностей по заработной плате, считаю их удовлетворительными. Мы сохранили то, что было, и добились расширения гарантий.

Сформирована программа мероприятий по улучшению условий труда работников. Сохранен весь социальный пакет, при этом ряд выплат увеличен. Сохранены подходы по программе оздоровления, программа социальной адаптации. Помимо увеличения выплат по социальному пакету, мы договорились о включении в жилищную программу «50х50» 180 человек.

– *Как вы оцениваете итоги переговоров в целом?*

– Однозначно как продуктивные. Я удовлетворен результатами. Но на этом работа не заканчивается. В ближайшее время нам предстоит переговоры, связанные с разработкой целевой системы оплаты труда, а уже осенью мы начнем договариваться о заработной плате на 2021 год. 🟡



НАТАЛЬЯ ИВАНОВА



НИКИТА БАРАНОВСКИЙ

Уверенность в завтрашнем дне

Работники Волжского трубного завода до 2022 года будут обеспечены стабильными социальными гарантиями. Они зафиксированы в новом коллективном договоре, подписанном представителями профсоюза и работодателя.

Церемония подписания основополагающего документа по регулированию трудовых отношений между администрацией и трудовым коллективом предприятия прошла с участием ограниченного круга лиц и с соблюдением всех мер безопасности. Свои подписи под документом поставили управляющий директор ВТЗ Сергей Четвериков и председатель первичной профсоюзной организации предприятия Владимир Сармин.

Коллективный договор разработан с учетом реальных финансово-экономических возможностей завода, соответствует основным принципам социальной политики ТМК и Горно-металлургического профсоюза России и, самое главное, сохраняет достигнутый в предыдущие годы уровень социальной защищенности работников. Новый коллек-

тивный договор стал результатом длительной работы администрации завода и профсоюзной организации на основании замечаний волжских трубников.

– Главное для нас – это люди, работники нашего предприятия, и мы стараемся создать для них благоприятные условия работы, – рассказал управляющий директор ВТЗ Сергей Четвериков. – Подписание коллективного договора проходит в непростое время. Тем не менее, все новые и ранее принятые его положения и обязательства перед заводчанами мы будем выполнять.

Владимир Сармин добавил, что при разработке нового документа ни одно положение действующего коллективного договора не было исключено. Более того, был внесен ряд улучшений в области социально-трудовых обязательств, в некото-

рых разделах появились изменения и новшества. В частности, повышение уровня заработной платы теперь будет производиться путем ее индексации в соответствии с положением о системе оплаты труда ТМК. Дополнительные льготы предусмотрены беременным женщинам. Работодатель также компенсирует работникам полную стоимость дополнительного обследования при прохождении периодического медицинского осмотра. Важным новшеством нового документа стало увеличение срока действия коллективного договора: он заключен не на два, как ранее, а на три года.

– Сохраняя социальные гарантии и льготы, мы обеспечиваем стабильность и уверенность работников ВТЗ в завтрашнем дне, – подчеркнул Владимир Сармин. 🟡

На ЧЭМК наладили социальный диалог



На Челябинском электрометаллургическом комбинате на регулярной основе налажен социальный диалог работодателя с коллективом. Представители руководства и работников ежемесячно встречаются и обсуждают решения социальных проблем. Например, индексацию тарифных ставок и окладов. Диалог начался после прошлогодних массовых акций работников ЧЭМК, потребовавших проиндексировать зарплату. О том, как сегодня работает эта система, рассказал гендиректор комбината Павел Ходоровский в интервью комбинатской газете.

Еще в прошлом году на предприятии создали инициативные группы, в которые вошли работники всех подразделений. С ними каждый месяц встречаются представители руководства, отвечают на все волнующие вопросы. В коллективе не очень высокий уровень профсоюзного членства – меньше 50%, и такая альтернатива в диалоге с работодателем показалась вполне приемлемой.

С официальных слов Павла Ходоровского, в цехе работники сами выбирают инициативную группу, которая должна представлять их интересы. В нее входят люди из разных бригад и цеховых служб. Никого из администрации

там нет, зато есть активное представительство и участие профсоюза – председателей цеховых организаций.

«Нами было предложено два принципа набора этих групп. Первый – группа должна иметь нечетное количество людей, чтобы при необходимости голосования мнения не разделились поровну. В разных цехах в такие группы входят от 9 до 13 человек. Второй принцип – мы настояли на том, чтобы группа имела ротацию, чтобы во встречах с руководством не участвовали постоянно одни и те же люди. Это связано и со сменной работой и, главное, с тем, чтобы в цехах не появилось мнение, будто у этих активистов стали складываться особые отношения с начальством и они уже не могут должным образом представлять интересы своего коллектива», – рассказал гендиректор.

Со стороны администрации во встречах участвуют те руководители, к которым у работников есть вопросы. Это начальники отделов – кадров, материально-технического снабжения, оборудования, охраны труда, главный электрометаллург, обязательно присутствует начальник управления по труду и заработной плате. Встречи проходят при участии представителей профкома, председателя первички Олега Дегтярева.



Общаются стороны в переговорной комнате. Сценарий такой. Сначала говорят о вопросах, которые инициативная группа задавала на прошлой встрече. «Я отчитываюсь о том, что мы сделали и чего не сделали. И если не сделали, то почему, – пояснил Павел Ходоровский. – Конечно, очень трудно выполнить все, что люди просят, но если ничего не выполним, то зачем тогда встречаться?» Затем обсуждаются новые вопросы. Для понимания – звучит информация от первого лица: гендиректор рассказывает о ситуации на комбинате – как идут продажи, снабжение, какие планы по производству и перспективы на месяц.

Олег Дегтярев, председатель ППО ЧЭМК:

– Считаю, любой формат общения эффективен, если он позволяет решать вопросы и проблемы работников и если дает возможность знать, что происходит на предприятии, что будет дальше. Подчеркну, что эти проблемы напрямую доносят сами работники.

А вот что касается индексации зарплаты, ее следующего этапа, гендиректор говорит об этом с оговорками: «Я снова прошу отнестись с пониманием, но раньше июля мы к этому вопросу даже приблизиться не сможем. Это

не прихоть руководства, что мы не хотим людям зарплату поднимать. У нас пока не из чего ее поднимать. Когда пойдет на спад эпидемия..., тогда можно будет заняться этим вопросом. Допустим, если в июне станет полегче, то в июле начнем рассчитывать, насколько мы можем проиндексировать заработную плату. Мы присоединились к Отраслевому тарифному соглашению. Там есть требование, что мы обязаны каждый год индексировать зарплату не менее чем на 3% от фонда оплаты труда. Значит, если даже не получится поднять выше, то на 3% мы точно поднимем. А вот когда – это уже следующий вопрос».

Александр Коротких, зам. председателя областной организации ГМПР:

– Социальный диалог – это еще не социальное партнерство, а именно оно – наиболее эффективный инструмент взаимодействия работодателя и трудового коллектива. Но все же отмечу как положительное начало то, как сейчас на ЧЭМК работники вместе с профсоюзом взаимодействуют с руководством. В любом случае это шаг к обеспечению социальной стабильности в коллективе, мы его поддерживаем и предлагаем двигаться дальше. 🟡

Достойный труд совместными усилиями



ГАЛИНА КУДРЯШОВА

Красноярский алюминиевый завод и филиал ООО «Инжиниринг Строительство Обслуживание» в Красноярске стали победителями смотра-конкурса «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» среди промышленных предприятий края, заняв соответственно 1 и 2 место.

Конкурс, направленный на распространение положительного опыта развития партнерства в сфере социально-трудовых отношений, ежегодно проводит министерство экономики и регионального развития Красноярского края.

В 2019 году АО «РУСАЛ Красноярск» направило на реализацию социальных льгот и гарантий сотрудников 193 миллиона рублей. Перечень гарантий прописан в коллективном договоре, который заключается на предприятии каждые три года.

– На протяжении уже многих лет при заключении коллективного договора мы обращаем особое внимание на раздел, касающийся оплаты труда и предоставления социальных гарантий и льгот, – говорит председатель первичной профсоюзной организации «РУСАЛ Красноярск» Иван Володин.

– Для нас главное, чтобы работники на предприятии чувствовали себя уверенно и комфортно.

В январе 2020 года был подписан новый коллективный договор, который будет действовать до 2022 года. Он гарантирует работникам КрАЗа сохранение всех ранее действующих социальных программ, которые включают льготный санаторно-курортный отдых и лечение, бесплатный летний оздоровительный лагерь для детей сотрудников, бесплатную ежегодную вакцинацию от гриппа, ежедневную дотацию на питание, бесплатное общежитие для иногородних работников, льготную программу ДМС.

По словам управляющего директора АО «РУСАЛ Красноярск» Евгения Курьянова, «первое место в краевом смотре-конкурсе – это высокая оценка эффективности нашей работы». 🟡



Право на оптимизм

«Полюс Магадан» – одно из самых северных золотодобывающих предприятий, первичная организация которого входит в состав Горно-металлургического профсоюза России с 2018 года.

На предприятии трудится более 1700 человек, из них 600 – члены профсоюза, и люди продолжают вступать в организацию, видя, каких успехов удается добиться, учитывая сложные условия труда.

Открытое месторождение «Нагалка» расположено в 400 км к северу от Магадана, поэтому метод работы – вахтовый, как для жителей региона, так и для приезжих, только по разным графикам. Местные трудятся месяц через месяц, а приезжие – два через два. Дорогу полностью оплачивает работодатель.

– Были сложности по установке такого графика, особенно для местных жителей, – рассказывает *председатель профорганизации Владимир Екимов*. – Но мы отстаивали интересы людей, и работодатель пошел навстречу.

График прописан в коллективном договоре, который заключен в марте 2020 года. Отдельным блоком закреплены гарантии, компенсации и льготы, в числе которых 100% оплата авиабилетов до места отдыха и обратно (это около 80 тысяч рублей), 100% оплата санаториев и домов отдыха, из которых 80% – за счет работодателя и 20% – за счет профсоюзной организации.

– Это второй наш коллективный договор, – говорит Владимир Лазаревич. – Он заключен на два года. Мы постарались учесть все недочеты предыдущего опыта. Первый коллективный договор в 2019 году был заключен только на год. Переговоры шли непросто, как в первый, так и во второй раз колдоговорная кампания продолжалась около трех месяцев.

Высокая оплата труда и расширенные льготы положительно сказываются на кадровой политике, текучки кадров на предприятии практически нет.



– Более того, – добавляет Владимир Екимов, – в коллективном договоре прописано отдельным пунктом, что при приеме на работу жители Магаданской области имеют приоритет перед приезжими.

Удаленность региона и вахтовый метод работы благоприятно сказались на положении предприятия во время пандемии. И приезжие, и местные жители перед началом вахты проходят 10-дневный карантин, когда за их здоровьем наблюдают медицинские работники, персонал которых сейчас увеличен.

– Эти 10 дней оплачиваются из расчета средней заработной платы. Предприятие работает в штатном режиме с соблюдением всех противоэпидемических мер. 🟡



АЛЕКСЕЙ ЛАПТЕВ

Семь шагов вперед, невзирая на вирус

На саткинском комбинате «Магnezит» заключен новый коллективный договор.



Работникам комбината «Магnezит» увеличили социальные бонусы. Об этом договорились работодатель и профсоюз. Коллективный договор с повышенными социальными гарантиями будет действовать до 2022 года.

Где-то в условиях пандемии экономят: с оглядкой на проблемы с производством предприятия сокращают социальные программы, гарантии и компенсации. На «Магnezите», наоборот, удалось все сохранить и даже продвинуться.

Переговоры здесь начались еще до осложнения эпидемиологической обстановки. Были трудности общения – из-за режима самоизоляции и «удаленки» пришлось частично переходить на телефонную связь, электронную переписку, понадобилось больше времени на согласования. В колдоговорную комиссию со стороны профкома, представлявшего интересы коллектива, вошли председатель первички Алексей Сабуров, его зам Алексей Зубанов, председатель профорганизации Группы Магnezит Александр Голубаев, председатель профорганизации

ЦАСиИТ Андрей Вогулкин. В итоге, после трех месяцев переговоров, стороны нашли компромисс по семи предложениям профкома.

Все эти предложения предварительно были выработаны при взаимодействии с Челябинским обкомом ГМПР. Специалисты обкома также принимали участие в подготовке к

- Повышен размер минимальной заработной платы: для работников основного производства – с 1,7 до 1,8 регионального прожиточного минимума (ПМ) трудоспособного населения, для работников неосновных видов деятельности – с 1,3 до 1,45 федерального ПМ (этот пункт соответствует действующему Отраслевому тарифному соглашению).
- Вдвое – до 20 тысяч рублей – увеличена единовременная материальная помощь при рождении (усыновлении) ребенка, причем не только матери, но и отцу (в исключительных случаях).
- В четыре раза больше – 2 тысячи рублей – будут единовременно получать молодые работники в связи с 25-летием.
- Впервые вступающим в брак работодатель обязался единовременно выплачивать 2 тысячи рублей (вдвое больше чем раньше).
- Расширена категория школьников, родители которых (матери и иные законные представители) 1 сентября могут взять дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка: раньше это касалось только первоклассников, теперь – всех учащихся с 1-го по 4-й класс.
- Предусмотрена ежегодная материальная помощь на стоматологические услуги: 50% от потраченных средств, не более 5 тысяч рублей на зубопротезирование и не более 3 тысяч рублей – на наращивание и лечение зубов.
- Юбилерам, достигшим 50-летнего возраста, повышена единовременная материальная помощь (с 1000 до 2000 тысяч рублей).





переговорам профсоюзной команды, проводили для нее онлайн-консультации, корректировали предложения – как профсоюзные, так и со стороны работодателя.

Одновременно работодатель и профсоюз заключили единый колдоговор для предприятий саткинской площадки Группы Магnezит. Документы подписали: от комбината «Магnezит» – гендиректор Василий Верзаков, от Группы Магnezит – гендиректор Сергей Одегов,

с профсоюзной стороны – Алексей Сабуров. Подписание прошло с учетом ограничительных мер, в заочном формате. Действие обоих колдоговоров коснется более 4 тысяч работников.

Юрий Горанов, *председатель Челябинской областной организации ГМПР:*

– Коллективный договор, заключенный на комбинате «Магnezит», – хороший пример конструктивных

договоренностей работодателя и профсоюза. И он ценнее тем, что заключен в непростой обстановке, связанной с пандемией. Все профсоюзные предложения, по которым удалось договориться, предварительно обсуждались и нашли поддержку в трудовых коллективах предприятия, а проект самого колдоговора прошел профсоюзную экспертизу у специалистов областной организации ГМПР. 🟡



ВАЛЕНТИНА БЕЛОВА

С ВОЗВРАЩЕНИЕМ



С 1 июня коллектив весовщиков перешел из аутсорсинговой организации в «Северсталь-Вторчермет». Этого события работники ждали давно. С возвращением в дивизион они смогут получать льготы по колдоговору предприятия.

В составе цеха №1 «Северсталь-Вторчермета» созданы два участка, на которые перешли более 120 работников весового хозяйства.

Цех автоматизированных весовых устройств был создан на Череповецком металлургическом комбинате в марте 1962 года. В 2015 году коллектив был передан в аутсорсинговую организацию. Теперь работники вернулись.

– Я работаю в весовом хозяйстве с 1991 года, – рассказывает весовщик Светлана Никитина. – Наши участки раскиданы по всему комбинату. Мое место работы территориально находится в коксоаглодоменном производстве. Смены у нас по 12 часов, мы принимаем вагоны с сырьем, взвешиваем, оформляем документы. За переход обратно в дивизион мы боролись: обращались в прокуратуру, трудовую и налоговую инспекции. Надеемся, что теперь все изменится – будут льготы и гарантии, стабильная зарплата, санаторно-курортное лечение.

– Встречаюсь с коллективом, знакомлюсь с людьми, рассказываю положения нашего колдоговора, объясняю, какие плюсы есть у профсоюза, – говорит *председатель профорганизации «Северсталь-Вторчермета» Сергей Виноградов*. – Работники задают вопросы об уровне оплаты труда, порядке предоставления путевок, детских лагерях. Отмечу, что по ходатайству профсоюза сотрудникам раньше перечислят компенсацию средств за пройденный при трудоустройстве медосмотр. 🟡



ЗАРПЛАТА ПОВЫШЕНА

Индексация – с 1 июля



ОЛЬГА МАРТЫНОВА

В соответствии с пунктом 5.1 действующего коллективного договора ПАО «ММК» с 1 июля 2020 г. для работников ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат» проведена индексация тарифных ставок. В этом году увеличение составит 5%. Соответствующий документ уже подписан генеральным директором ПАО «ММК».

Аналогичную индексацию тарифных ставок и окладов проведут и другие общества Группы ПАО «ММК».

Напомним, последний раз повышение тарифных ставок в Группе ММК проводилось год назад – в июле 2019 г.

Борис Семенов, председатель ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР:

– В коллективный договор ПАО «ММК» (а затем и во все коллективные договоры организаций, входящих в Группу ММК) мы внесли пункт, по которому работодатель принял на себя обязательство по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы. Это своеобразный гарант финансовой защищенности работников, поскольку Трудовой кодекс, к сожалению, не содержит четко обозначенного механизма проведения индексации.



Подарок к юбилею



ЛИДИЯ КОЛЕСОВА

В июле этого года у Самарского металлургического завода знаменательная дата – предприятию исполняется 60 лет. Накануне юбилея вышел приказ за подписью генерального директора М. Спичака «Об индексации заработной платы работников АО «Арконик СМЗ».





В приказе говорится, что в целях выполнения мероприятий коллективного договора об индексации заработной платы на процент уровня инфляции в Самарской области по итогам первого полугодия с 1 июля 2020 года увеличивается размер оклада каждого работника АО «Арконик СМЗ» на 300 рублей.

Эта сумма рассчитана в соответствии с Методикой индексирования окладов с учётом изменения уровня инфляции. Такая прибавка будет произведена всем сотрудникам завода.

Аналогичный приказ вышел и по совместному предприятию АО «Ал Ти Фордж».

Это не первое повышение заработной платы в этом году. С 1 января она также была проиндексирована всем работникам завода на процент инфляции. Тогда сумма была несколько скромнее – 100 рублей. С 1 марта по результатам деятельности компании в 2019 году было принято решение о повышении заработной платы АО «Арконик СМЗ» в соответствии с вкладом каждого сотрудника. Повышение составило в среднем 5,5%.

На двух кемеровских предприятиях, интересы работников которых представляет первичная профсоюзная организация «Кузнецкие металлурги», достигнуты договорённости о повышении заработной платы, включая её индексацию.

Работникам ООО «ЕвразЭнергоТранс» в целях обеспечения роста и индексации заработной платы и во исполнение Соглашения сторон социального партнёрства от 7 февраля 2019 года в июне 2020 года начислена единовременная выплата в размере 8000 рублей (с учётом районного коэффициента). Вновь принятым работникам, внешним совместителям, а также находящимся в отпуске по уходу за ребёнком указанная сумма начисляется пропорционально периоду работы за истекшее полугодие.

Основной рост заработной платы в ООО «ЕвразЭнергоТранс» проводился с 1 марта 2020 года через повышение окладов при переходе на новую систему оплаты труда. Дополнительно к этому работодатель и профсоюзная организация договорились об индексации разовой выплаты в июне 2020 года.

29 июня между ООО «Вторресурс-Переработка» и ППО «Кузнецкие металлурги» подписано Соглашение сторон социального партнёрства, предусматривающее порядок и размер повышения заработной платы работников Общества в 2020 году. В результате переговоров стороны договорились:

- в июне и декабре 2020 года начислить единовременное поощрение в размере 5040 рублей;
- увеличить с 1 июля 2020 года на 4 процента тарифные ставки;
- выплатить единовременное поощрение в размере 1000 рублей;
- в случае если размер инфляции по итогам 2020 года превысит 4 процента, вернуться к обсуждению повышения реального содержания заработной платы за 2020 год.



Кроме того, Соглашением предусмотрено сохранение уровня заработной платы работников при применении результатов специальной оценки условий труда путём установления доплат, компенсирующих переход на тарифные ставки для работников с нормальными условиями труда. Конкретные размеры доплат по профессиям будут установлены локальным актом работодателя с учётом мнения профсоюзной организации.

По информации
ППО «Кузнецкие металлурги»



ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

Дистанционная работа и удаленка: в чем разница?

Профактив Челябинской области обсудил новый законопроект с депутатом Госдумы РФ Михаилом Тарасенко.

Председатели областных и первичных профсоюзных организаций, профактивисты встретились с 1-м заместителем председателя Комитета Госдумы РФ по труду, социальной политике и делам ветеранов Михаилом Тарасенко.

Встреча проходила в Законодательном собрании области, в ней принял участие депутат Госдумы от Челябинской области Дмитрий Вяткин. В роли спикера выступил председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов. От профсоюза металлургов и горняков также участвовали профлидеры предприятий Айдар Сафиуллин (ЧМК), Олег Дегтярев (ЧЭМК).

Предметом разговора стал законопроект об удаленной и дистанционной работе, внесенный на рассмотрение Госдумы. Михаил Тарасенко рассказал, как появился законопроект, об участии и роли профсоюзов в его разработке.

Идея законопроекта об удаленной и дистанционной работе возникла из-за необходимости легитимизировать сложившуюся в условиях пандемии практику по удаленному труду, т. к. при ее применении появилось много злоупотреблений. В настоящий момент законопроект внесен в Госдуму. Он содержит нормы, касающиеся рабочего времени и отдыха удаленных работников, регламентирует типы дистанционной занятости, основания для их применения, порядок взаимодействия работника и работодателя. Многие отмечают, что законопроект разрабатывался спешно, авторы фактически приравнивали дистанционный и удаленный труд.

Михаил Тарасенко, депутат Госдумы РФ:

Профсоюзы достаточно жестко поставили вопрос – никакого знака равенства между удаленным и дистанционным трудом быть не может. Это разный характер труда. Дистанционный труд – это фрилансеры, это штучный товар. А удаленный труд – это иное. Когда пришла пандемия, экономист, который сидел у себя в кабинете, выполняет ту же самую работу, но у себя дома, а связь с работодателем обеспечивает по телефону. При удаленном труде, если ты логист или диспетчер, то должен работать так, как работает коллектив. А фрилансер сам определяет режим рабочего времени. Но он тоже должен быть четко прописан.

На заседании рабочей группы экспертов и профсоюзы, и работодатели, и представители Минтруда согласились, что нужно развести удаленный труд и дистанционный и отдельно прописать удаленку как самостоятельную форму организации труда.

Почему возникла спешность в разработке законопроекта (работа над ним началась после 1 мая)? Михаил Тарасенко пояснил, что важно принять законопроект об удаленной и дистанционной работе в первом чтении в весеннюю сессию, иначе можно получить альтернативный – правительственный вариант, в основе которого будет идеология работодателя: ничего менять не надо, только по минимуму, а все остальное прописать в трудовом договоре.

– С согласия всех членов рабочей группы мы договорились снять все противоречия, и ко второму чтению в законопроекте будут разведены понятия удаленного и





дистанционного труда, – подчеркнул Михаил Тарасенко. – Для профсоюзов это самый главный и принципиальный момент.

В ходе встречи состоялось обсуждение законопроекта. Как отметили участники, в теме много неопределенностей и нюансов, которые нужно учесть. Например – как контролировать в условиях удаленки режим труда и отдыха. Этот вопрос задал Айдар Сафиуллин. Предложения областной Федерации профсоюзов переданы депутату Михаилу Тарасенко.

Представители профсоюзов также обратились к Михаилу Тарасенко с предложением о разработке законодательной инициативы о распространении механизма присоединения работодателей к соглашениям на региональном уровне (по аналогии с ОТС) для принятия закона о социальном партнерстве в Челябинской области.

Участники встречи также обсудили новый резонансный законопроект о профессиональных союзах (подготовлен Законодательным собранием Санкт-Петербурга), возможность наделения профсоюзов правом законодательной инициативы. ●

Регион идет на поправку

В Новосибирской области ситуация после карантина начала выправляться.

Завод «Труд», который закрывали на дезинфекцию после выявления заболевших коронавирусной инфекцией на 14 дней, вновь работает в прежнем режиме. На предприятии были проведены все необходимые санитарно-эпидемиологические мероприятия.

– Мыли цехи, территорию, следили за состоянием здоровья работников, контактировавших с заболевшими, – рассказывает **Сергей Пирко**, *председатель Новосибирской областной профсоюзной организации*. – Дальнейшего распространения инфекции не произошло, и сейчас завод работает согласно планам.

А вот ситуация на Новосибирском металлургическом заводе сложнее – предприятие останавливалось из-за отсутствия заказов (сырье есть), и в мае из 30 тысяч тонн нормы было выполнено только 4,5. За прошлый месяц работники получили значительно меньше, так как их заработная плата в большей части зависит от выработки.

Стабильная ситуация на аффинажном заводе – заказы есть, сырье тоже, за май заработная плата на 15 % выше в сравнении с прошлым годом.

В регионе сохраняется масочно-перчаточный режим, на горно-металлургических предприятиях проводятся все необходимые мероприятия по предотвращению распространения инфекции. ●





ИГОРЬ БЕРЕЗОВСКИЙ

МЕНЯЯ ПЛАН ДЕЙСТВИЙ, НЕ МЕНЯТЬ ЦЕЛИ

В июне Свердловская областная организация профсоюза провела президиум на платформе ZOOM: обсудили документы, выслушали комментарии коллег, познакомились с презентациями, приняли решения. А с учетом того, что на многих предприятиях командировки в связи с пандемией запрещены, удалось собрать стопроцентный кворум.

В работе президиума приняли участие заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов и заместитель председателя Федерации профсоюзов Свердловской области Алексей Киселев.

Несмотря на удаленный формат, повестка была насыщенной. Обсудили социально-экономическую ситуацию в горно-металлургическом комплексе (ГМК) области в условиях пандемии коронавируса, реализацию норм Отраслевого соглашения по ГМК региона на 2020-2022 гг., проведение колдоговорной кампании. Об этом доложил секретарь по социально-правовым вопросам обкома **Дмитрий Подлевских**.

Предприятия ГМК области продолжают свою работу, среднемесячная численность работников составляет 98,7% относительно аналогичного периода прошлого года. В январе-апреле 2020 г. уровень средней заработной платы на металлургических предприятиях составил 45119,2 рубля (107,7% по отношению к аналогичному периоду 2019 года), на горнорудных предприятиях – 48214,7 рублей (104,6%), покупательная способность заработной платы работников – 4,27.

Обком планирует обсудить на заседании отраслевой тарифной комиссии области социально-экономическое положение работников предприятий ГМК; внести в раздел 6 «Оплата труда» пункт о повышении в течение трёх лет уровня заработной платы и доведения ее до средних показателей по горно-металлургическому комплексу РФ. Планируется также исключить отдельные пункты из протокола разногласий.

Андрей Шведов охарактеризовал текущую социально-экономическую ситуацию в отрасли в целом по стране как не самую благоприятную. Он подчеркнул, что наблюдается снижение мировых цен на металлы, отметив при этом, что на внутреннем рынке происходит пусть незначительный, но рост спроса на продукцию ГМК России. Главной нитью выступления Андрея Шведова было то, что при всей неоднозначности экономической



ситуации для профсоюза главным приоритетом остается защита Человека труда.

Президиум принял решение продолжить ежемесячный мониторинг занятости и социально-экономического положения на предприятиях ГМК области, а также добиваться обеспечения уровня заработной платы в соответствии с нормами Отраслевого соглашения (не ниже 1,8 прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе и 1,45 для неосновных видов деятельности; соотношение СЗП к ПМ трудоспособного населения до 4;





долю постоянной части заработной платы до размера не менее 70%).

Утвержден план работы областного комитета на III квартал, IX пленум обкома решено провести в июле 2020 года (если позволит эпидемиологическая ситуация).

Была утверждена новая редакция Положения о премировании профкадров и профактива Свердловской областной организации ГМПР по итогам работы за год, президиум премировал первичные профорганизации за увеличение численности членов профсоюза и высокий уровень профсоюзного членства в 2019 году. Внесены изменения в Положение о ежегодном смотре-конкурсе первичных профсоюзных организаций по итогам работы за год. Подведены итоги ряда конкурсов.

День металлурга в 2020 году на предприятиях и в организациях горно-металлургического комплекса области решено проводить с учетом эпидемиологической ситуации.

Валерий Кусков, председатель областной организации, обратился участникам:

– В марте 2020 года никто и представить не мог, как в одночасье изменится мир. Признаемся честно, вначале мы оказались не готовы к новым реалиям, новым условиям, в которых пришлось работать. В такой же ситуации оказались власти, работодатели, предприниматели, коммунальщики, другие службы... Но это мало утешает. Работа профсоюзных активистов – это, прежде всего, общение. Именно его и лишил нас вирус.

Трудней всего было первичным профорганизациям, которые продолжили свою работу, перестраиваясь на



ходу. Кому-то было легче, кому-то сложнее. Все зависело от того, насколько первичка была подготовлена технически и кадрово к переходу на работу в режиме онлайн. При этом отмечу, что профгруппорги и уполномоченные по охране труда продолжили работу на территории предприятий, добровольно возложив на себя новые обязанности контроля за соблюдением санитарных норм, а также помощи людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации в связи с пандемией.

Мы обязательно вернемся к полноценной профсоюзной работе, основанной на личном общении. Но и сегодня нам нельзя притормаживать. Обком профсоюза и первичные профорганизации приобрели за эти месяцы бесценный опыт работы в новых условиях, его надо проанализировать и распространить. 🟡





Спасательный круг для РОССИЙСКОЙ ОГРАНКИ

О жизни профсоюзной организации ООО «Бриллианты АЛРОСА» рассказывает Ольга Тюльпина, председатель профорганизации предприятия.

История нашей профсоюзной организации начинается с первых шагов завода «Кристалл», когда во всех подразделениях были созданы профсоюзные ячейки. Трудно назвать сферу деятельности, в которой бы не участвовал профсоюз: это набор и обучение кадров, организация соревнований и шефство-наставничество. Вся «социалка» лежала на плечах профсоюза – детские учреждения, санаторно-курортное лечение, организация праздников, распределение жилья, решение производственных и даже семейных конфликтов...

В те времена ни у кого не могло возникнуть даже малейшего сомнения в необходимости существования на предприятии профсоюза. Без учета его мнения не принималось ни одно решение, его лидерами становились люди, не только умеющие организовать, повести за собой, но и, в первую очередь, знающие толк в экономике и производстве.

СЫРЬЕВОЙ ПРИДАТОК

В связи с известными событиями 80-90 годов прошлого столетия ситуация на Барнаульском «Кристалле» (сейчас «Бриллианты АЛРОСА»), также, как и на всех гранильных заводах страны, изменилась кардинальным образом. Ранее в СССР стояла задача гранить все алмазы, добываемые на его территории, формировать производство товаров с высокой добавленной стоимостью и реализовывать их за рубежом. Но теперь приоритеты стали смещаться в сторону добычи и реализации сырья. Алмазы шли на мировые рынки, а собственное гранильное производство угасало от недостатка сырья и невозможности реализовать изготовленную продукцию.

НЕИСПРАВИМЫЕ ОПТИМИСТЫ

Чем занимается профсоюз на предприятии сегодня? Задачи прежние – заключение и контроль за ходом выполнения коллективного договора, консолидация усилий для достижения лучших производственных результатов, создание такого микроклимата в коллективе,

когда хочется работать именно здесь, чувствуя себя защищенным, уверенным в завтрашнем дне. Мы по-прежнему занимаемся санаторно-курортным оздоровлением работников, за счет средств работодателя и профсоюза приобретаем новогодние подарки взрослым и детям, билеты в театр, абонементы на сеансы спелеотерапии, в бассейн «Обь».

В нашей профсоюзной организации 80% членов профсоюза от числа работающих. Мы неисправимые оптимисты. Надеемся на то, что, наконец, будет принята внятная политика на уровне государства по развитию огранки алмазов, ведь стоимость бриллианта в десятки раз превышает стоимость алмаза. Что мировым брендом станет «Русская огранка» (наши мастера ею владеют в совершенстве) и продвигать его будут не зарубежные инвесторы, а Россия.

Вселяют оптимизм слова вице-преьера РФ – полпреда президента в Дальневосточном федеральном округе Юрия Трутнева, курирующего отрасль: «Надо восстанавливать огранку в России, надо восстанавливать ювелирное производство. Для этого нужен ряд действий, прежде всего, связанных с изменением принципов налогового, таможенного и тарифного регулирования».

Мы ждем эти времена, за нами дело не станет, работать на уровне мировых стандартов «Кристалл» не разучился. 🟡



СПРАВКА

Корпорация «Алроса» приостановила работу предприятий по огранке алмазов до конца лета из-за пандемии коронавируса. Об этом сообщил генеральный директор компании Сергей Иванов.

«Наш ограночный комплекс, включая завод в Барнауле и «Кристалл» в Смоленске, приостановил работу. Около тысячи человек отправлены в оплачиваемый простой до конца лета. Сегодня мы бриллианты не сможем продать, это показывает опыт других стран».

В начале апреля Минфин России объявил о том, что Гохран приобретет у компании «Алроса» пять крупных необработанных алмазов за 350 млн рублей. Такая мера была предпринята в качестве экономической поддержки корпорации.



ИСКЛЮЧАЯ РИСКИ

«Рудстрой» – одно из самых мобильных предприятий, работающих на Лебединском ГОКе. Строители трудятся на множестве объектов не только Белгородской области, но и за ее пределами. В данный момент только на территории ГОКа в работе находятся несколько объектов. Тем не менее, руководству и профкому предприятия удаётся сохранить противовирусный статус-кво. Этому способствует ряд мероприятий.



Каждое утро всех наших сотрудников начинается с измерения температуры тела. В административном здании ведётся регистрация сторонних посетителей, они также проходят термометрию. В местах общего пользования установлены рециркуляторы воздуха, на каждом этаже – диспенсеры с антисептическими растворами для обработки рук. Соблюдаются масоч-

ный режим и социальное дистанцирование. Во всех подразделениях размещена наглядная агитация, – рассказала *председатель профорганизации ООО «Рудстрой» Ирина Рудоманова.*

Кроме этого, по словам Ирины Михайловны, все работники получили противовирусные наборы индивидуальной защиты: маски, перчатки, антисептические средства.

Также им было выделено по 10 тысяч рублей в виде материальной помощи от «Металлоинвеста». Ежедневно на «диалогах безопасности» сотрудники получают новую информацию об эпидемиологической обстановке, с ними проводятся беседы о важности соблюдения требований личной безопасности. Оперативный штаб, созданный ещё в середине марта, круглосуточно ведет мони-





В транспорте и на работе – мы в масках, чаще моем руки, у каждого из нас имеется ещё и антибактериальный гель для их обработки. Каждый осознаёт серьёзность обстановки и старается себя максимально обезопасить...



торинг состояния заболеваемости в коллективе.

– На особом контроле находятся люди с ослабленным здоровьем, те, кто перенёс воспаление лёгких, ОРВИ в тяжёлой форме, имеющие онкологические заболевания. С ними налажен тесный контакт, и в случае необходимости мы окажем данной категории сотрудников необходимую помощь, – пояснила профлидер предприятия.

По поводу санаторно-курортного лечения – профсоюз и работодатель готовы обеспечить им каждого нуждающегося при наличии разрешения от Роспотребнадзора и управляющей компании. С детским отдыхом вопрос не ясен. «Лесная сказка» готова принять ребятишек, но опять всё упирается в разрешение специалистов.

Председатель профорганизации регулярно посещает рабочие места, встречается с коллективами бригад, сама проводит разъяснительную работу. Тем более, что предприятие разноплановое – каждый участок со своей спецификой.

– На участке трудятся 37 человек. Проводим работы на ОЭМК и на Лебединском ГОКе: на фабрике окомокования, в цехе хвостового хозяйства, в карьере комбината – на циклично-поточном тракте. Все эти новшества, которые пришли в нашу жизнь, постепенно становятся привычными.

В транспорте и на работе – мы в масках, чаще моем руки, у каждого из нас имеется ещё и антибактериальный гель для их обработки. Каждый осознаёт серьёзность обстановки и старается себя максимально обезопасить, – подчеркнул **Денис Козлов**, начальник энергомонтажного участка комплекса специализированных работ ООО «Рудстрой».

Утренняя оперативка на этом участке также началась с термометрии, все разместились на расстоянии друг от друга, получив задание, по одному подходили для росписи в журнале, соблюдая дистанцию, расселись в автобус и отправились на рабочие места. Во всём предсменном ритуале ощущалась привычная последовательность.

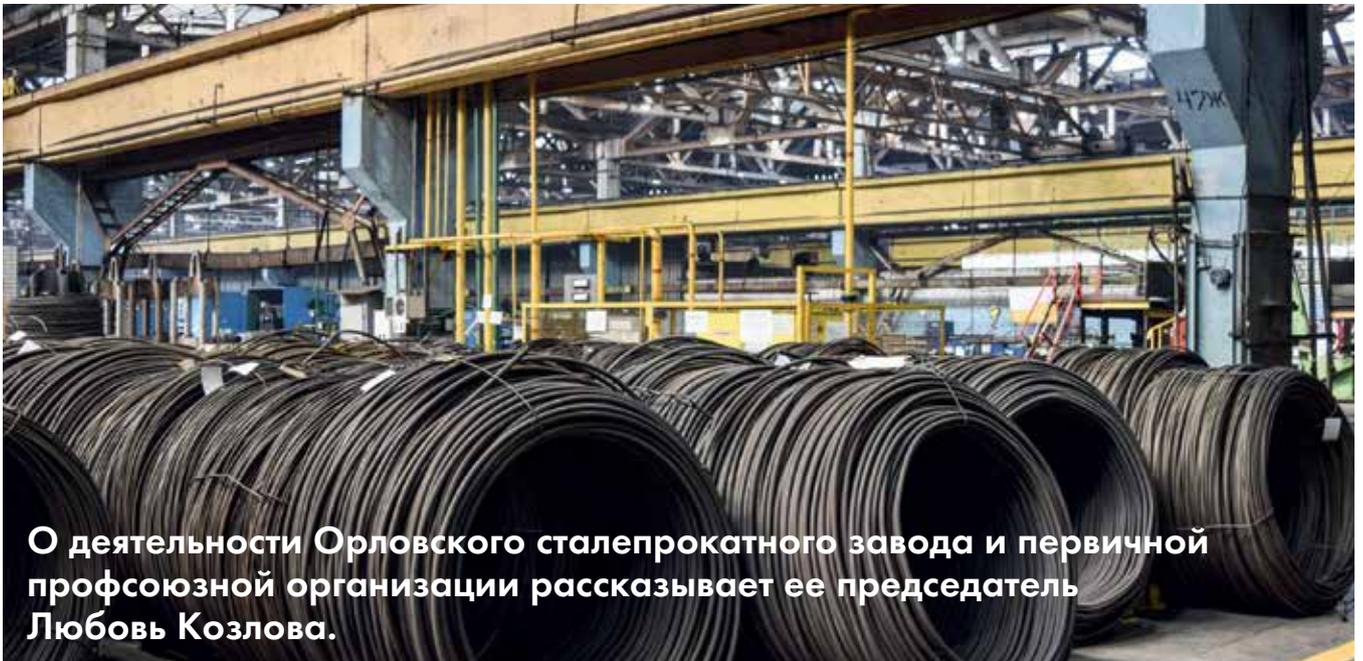
– Предприятие располагает достаточными запасами защитных масок, антисептиков и прочих средств защиты. Выделена группа сотрудников, находящихся в постоянном контакте

с другими людьми, – это кладовщики, водители и т.п. Они находятся в фокусе особого внимания. Периодически оперштаб проводит в подразделениях на объектах проверки по соблюдению противовирусных мероприятий. Два раза в день проводится обработка автотранспортных средств и регулярно обрабатывается остановочный павильон. Все совещания проходят в онлайн-формате, – пояснил Максим Захаров, исполняющий обязанности заместителя главного инженера по охране труда и промышленной безопасности ООО «Рудстрой», член оперативного штаба по борьбе с новой коронавирусной инфекцией.

– Надеюсь, что весь комплекс мероприятий поможет нам пережить это непростое время. Обстановка в коллективе спокойная. Люди соблюдают все меры защиты, предприятие делает многое для того, чтобы обезопасить их, они это видят и ценят, – отметила Ирина Рудоманова. 🟡



Аргументы «ЗА»



О деятельности Орловского сталепрокатного завода и первичной профсоюзной организации рассказывает ее председатель Любовь Козлова.

Трудовой коллектив выполняет все плановые показатели в полном объеме. Конечно, люди устали – непросто по 12 часов работать в дополнительных средствах защиты. Профком постоянно ведет разъяснительную работу, и рабочие с пониманием относятся к повышенным требованиям безопасности.

В график проведения профсоюзных мероприятий внесены коррективы. Встречи с профактивом, в основном, проходят в онлайн-режиме. Но в профком, как говорится, не зарастает народная тропа. Работники обращаются с различными вопросами: обеспечение молоком, материальная помощь и др.

За период пандемии первичная организация пополнилась новыми членами. В ГМПР приняты в марте – 18 человек, в апреле – 4, в мае – 7. Трудовой коллектив обновляется, достигшие пенсионного возраста уходят на заслуженный отдых, им на смену приходит молодежь. С каждым вновь прибывшим беседую индивидуально. Рассказываю о профсоюзе, роли организации в защите прав, проводимых мероприятиях. Особое внимание – содержанию колдоговора, который в области считается одним из лучших.

Несколько примеров. По условиям колдоговора работники и их дети имеют возможность приобрести путевки в санатории по программе «Мать и дитя» за 10 процентов их стоимости. А полная стоимость путевки, например, в санатории Черноморского побережья примерно 65 тысяч рублей. Имеющим стаж от 10 до 20 лет предоставляются 6 оплачиваемых дней к очередному отпуску. За работу в

течение года без больничного листа работник получает дополнительно к отпускным 30 процентов от оклада или тарифной ставки. Будущие мамы отстраняются от работы с пятого месяца беременности с сохранением среднего заработка до наступления декретного отпуска. Заработная плата индексируется ежегодно. Все условия колдоговора выполняются в полном объеме.

Этих аргументов оказывается достаточно, чтобы новые работники вступили в профсоюз. Многие из них ранее работали в частных фирмах, где не было ни профорганизации, ни колдоговора. Людям пришлось столкнуться с фактами нарушения их трудовых прав. На нашем предприятии развито социальное партнерство, все спорные вопросы решаются своевременно.

Многое делается для создания достойных условий труда и быта. В период пандемии проводятся профилактические мероприятия, работодатель обеспечил коллектив необходимыми средствами защиты. Руководство предприятия с пониманием относится к работе первичной профсоюзной организации. По всем возникающим вопросам обращаюсь к директору Алексею Ереничеву и нахожу поддержку. Помощь в работе оказывает начальник управления по персоналу Елена Дутова.

В этом году заканчивается действие колдоговора. В ближайших планах – разработка нового документа. Так сложилось, что содержание каждого нового колдоговора удается расширить и улучшить новыми обязательствами в пользу работников. Надеюсь, что и в этом году такая традиция сохранится. 🍷



ГАЛИНА КУДРЯШОВА

МЫ СПРАВИЛИСЬ

Непростой период пандемии, с которым столкнулась вся страна, конечно же, внес свои коррективы в работу профкома. Это и новый для нас способ работы, как принято сейчас говорить, «на удаленке», и самоизоляция сотрудников дирекции в профилактории и гостиничном комплексе «Яхонт», когда отсутствует прямое общение с людьми, и отмена наших традиционных досуговых мероприятий, таких как профсоюзная спартакиада, молодежный квест, учебные занятия для профактива... Приходится подстраиваться и перестраиваться в работе в течение всего этого времени. Но, надо сказать, мы справились.

Своими впечатлениями о таком режиме работы делится председатель профсоюзной организации Дирекции по электролизному производству Красноярского алюминиевого завода Борис Хайленко.

– Какие меры по сохранению здоровья работников были предприняты на промплощадке?

– Мне кажется, администрацией предприятия сделано максимально возможное. Заводские проходные оборудованы дезинфицирующими рамками для транспорта. Весь въезжающий на территорию транспорт обрабатывается гипохлоритом натрия. Представьте, ежедневно на промплощадку въезжает около 200 машин, и каждую из них в обязательном порядке обрабатывают дезраствором. Кроме этого, дважды в день заводскую территорию обрабатывают при помощи водополивочной машины.

На каждом входе в здания управлений цехов появились ванны для обработки обуви. На проходной предприятия всем сотрудникам измеряется температура. Во всех столовых, бытовых, рабочих и служебных помещениях и центральной проходной нанесена разметка для соблюдения социальной дистанции между людьми.

На заводе составлен график проверки выполнения мероприятий по профилактике коронавирусной инфекции. В этой проверке непосредственное участие принимают специалисты завода, представитель профсоюзного комитета и уполномоченный по охране труда профкома.

– Как относятся работники к таким мерам?

– Честно скажу, по-разному, кому – то до сих пор кажется, что это все надумано-придуманно, что это какие-то политические игры. Но, я убежден, что нет ничего важнее, чем здоровье человека, и мы должны сделать все от нас зависящее, чтобы сохранить его. Поэтому и проводим разъяснительную работу по соблюдению всех правил безопасности в период пандемии, пытаемся убедить в этом работников.





– Как проходила изоляция работников ключевых профессий в период пандемии?

– Еще в марте была сформирована первая такая группа. От каждого корпуса в нее вошли бригадиры малых бригад электролиза, бригадиры смен, электролизники и анодчики. Люди, которые смогут обеспечить бесперебойную работу Красноярского алюминиевого завода.

Более 350 человек были участниками этой изоляционной программы. Специально для них были подготовлены санаторий-профилакторий «Металлург» и гостиничный комплекс «Яхонт», которые на два месяца стали для работников родным домом. Это была полная изоляция от семьи, родных, близких и коллег. Общались только в своем «чистом» кругу. Было сделано все, чтобы минимизировать контакты с внешним миром. Здесь же на двухмесячной изоляции жили повара, водители, ремонтники.

Было составлено расписание посещения заводских столовых. Перед каждым приемом пищи в столовых проводилась дезинфекция. Работников доставляли на работу и с работы отдельным автобусом. Он, кстати, тоже проходил санобработку.

– Было сложно?

– Действительно, было нелегко. Но справились. Мы со своей стороны сделали все, чтобы обеспечить досуг этой категории работников. Спортивно-оздоровительная комиссия профкома разработала Положение о проведении спартакиады, посвященной 75-летию Победы в Великой Отечественной войне. Нашими профсоюзными активистами, попавшими в состав этих групп, Олегом Николаевым и Владиславом Ахмедзяновым была проведена колоссальная организационная работа. Ребята обустроили все помещения, пригодные для занятий спортом, а профком обеспечил спортивным инвентарем. С территории завода специально для проживающих были доставлены теннисные столы и необходимые тренажеры. Приятно было слышать отзывы работников, находящихся на изоляции: «Время летит незаметно, когда ежедневно, после работы, спешим поучаствовать в спортивных мероприятиях», «в то время, когда все спортивные залы закрыты, у нас есть отличная возмож-

ность не только заниматься спортом, но и участвовать в соревнованиях».

– С какими вопросами и проблемами обращаются к вам сегодня члены профсоюза? Что-то изменилось по сравнению с докарантинным периодом?

– Не скажу, что произошли какие-то глобальные изменения. Как и раньше, обращаются за юридическими консультациями, за материальной помощью, за оформлением займа. С начала года 11 работников предприятия написали заявления в комиссию по трудовым спорам. Тщательно разбираемся с каждым случаем. Обидно, когда человек сам виноват в том, что ему объявили выговор и лишили премии. Касается это применения средств индивидуальной защиты и соблюдения правил техники безопасности, соблюдения правил безопасности в период пандемии. Понятно, что происходит это чаще всего из-за беспечности, уверенности, что вот со мной то ничего не случится.

За первое полугодие работникам Дирекции по электролизному производству была оказана материальная помощь более чем на 200 000 рублей.

– Вы председатель профсоюзной организации самой большой Дирекции предприятия. Что можете сказать о вашем коллективе?

– Говорят, богатство предприятия – это его люди, его коллектив. Мне кажется, самый здоровый коллектив – это коллектив Дирекции по электролизному производству и Дирекции по обеспечению производства.

В период пандемии общаться сложно, работать некомфортно, жить тяжело. Но при этом ни один работник дирекций не вышел из профсоюза, профсоюзное членство как было, так и осталось 92%. Это и называется – здоровый коллектив. В этом заслуга, считаю, нашего профактива. С начала года мы приняли в члены профсоюза 119 новых работников.

День металлурга в этом году пройдет в онлайн режиме. Не будет ярких массовых мероприятий, но мы наградим наших профсоюзных активистов заслуженными наградами, подведем итоги первого этапа конкурса «Семья металлурга», оценим работу наших профгруппов в конкурсе «Лучший профгруппорг». 🍷





ИВАН БОЛОТИН

Помогали самым незащищенным

Пандемия обострила проблемы самых социально незащищенных россиян. Metallурги исключением не стали. На Златоустовском металлургическом заводе рассказали, как профсоюз работал в период самоизоляции и помогал наиболее нуждающимся горожанам.

У некоторых работников ЗМЗ, членов профсоюза, на пике ограничительных мер по поводу распространения COVID-19 ощутимо снизились реальные доходы. Профком собрал информацию о таких заводчанах и принял решение оказать им помощь. Семьи работников получили наборы продуктов питания первой необходимости.

Еще одним адресатом стали дети. Профком при поддержке профсоюзной молодежи впервые помог с благоустройством городскому Дому ребенка и организовал акцию для семей работников, воспитывающих детей с ограниченными возможностями. Мероприятия приурочили ко Дню защиты детей.

Как рассказала зам председателя профорганизации Дарья Тарасова, пандемия серьезно осложнила работу профкома, но основные задачи по защите и представительству прав работников все же выполнялись. В период ограничительных мер профком сохранил дежурный режим работы, каждый рабочий день на месте находился один из освобожденных работников аппарата. Велась работа по решению социально-трудовых вопросов заводчан, членов профсоюза. При невозможности решения этих вопросов по телефону у работников была возможность прийти в профком. Там были все необходимые средства для безопасного общения с посетителями – выдавались маски, перчатки, антисептик.



Профком продолжал участвовать в приемке спецодежды, следил за наличием обеззараживающих средств и средств индивидуальной защиты в подразделениях и службах предприятия.

Профсоюзные собрания по решению возникающих вопросов проводили онлайн. В измененном формате также проходили все массовые мероприятия, запланированные ранее, например, акции к 75-летию Великой Победы.

Нескольким работникам оказали юридическую помощь. Были обращения по оплате работодателем проезда до места учебы и обратно, по составлению заявлений и сбору документов.

Особое внимание уделялось мониторингу социально-экономической ситуации на предприятии и решений, принимаемых руководством. Еще один приоритет – организация летнего оздоровления и отдыха детей заводчан.

Сейчас профком работает в обычном режиме. Но все меры эпидемиологической безопасности действуют. Сохранен онлайн-формат профсоюзных собраний. Профком считает, что в этой сложной ситуации, хоть и с соблюдением социальной дистанции, но все-таки надо держаться вместе, помогать друг другу. ●



ТАТЬЯНА ЗОРНИНА

Где-то там, в тайге...

В Республике Тыва на золотодобывающих предприятиях ООО «Тордан Голд» и ООО «Лунсин» уже несколько лет действуют первички ГМПР. О работе вахтовиков рассказывает председатель Хакасской территориальной организации ГМПР Павел Юрковец.

Эти предприятия расположены далеко в тайге, до города Кызыл и основной трассы – сотни километров. Работа организована вахтовым методом. Съезжают люди не только из Тывы, но и из близлежащих территорий.

Ситуация с пандемией внесла существенные коррективы в организацию производственного процесса. Например, в ООО «Тордан Голд» продолжительность смены в этот период увеличилась, работникам пришлось отработать две вахты. Спорных вопросов и нареканий не возникало. Руководство предприятия в этот сложный период зарекомендовало себя хорошим социальным партнером. Для людей были созданы все необходимые бытовые условия, проведены профилактические мероприятия. Не было проблем и с организаци-

ей трудового процесса, и с оплатой труда.

Вахтовиков сменили другие работники. Все вновь прибывшие сдали тест на коронавирус. Несколько человек были изолированы из-за положительного результата анализа.

Стараемся держать связь с профактивом, но это непросто. Сотовая связь в тайге практически не работает. Дозвониться по стационарному телефону проблематично. Но, я надеюсь, что все вопросы трудового коллектива будут решаться оперативно и в пользу работников. Сейчас в составе вахтовой смены работает председатель первичной профсоюзной организации ООО «Тордан Голд» Иван Белов. ●



Не сбавляя темпов

Ситуация с пандемией в г. Чусовом тревожная, наблюдается увеличение числа заболевших. Как обстоит дело на градообразующем предприятии – Чусовском металлургическом заводе – рассказывает председатель первичной профсоюзной организации Александр Штин.

Предприятие работает с полной загрузкой, выполняются все обязательства по ранее установленным программам. Заказы есть. Объем производства даже вырос по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

Проводятся эпидемиологические мероприятия. Работники обеспечены необходимыми средствами защиты, их состояние здоровья постоянно контролируется. Все заводчане (это около 2300 человек) протестированы на Covid-19. Более того, за счет средств ЧМЗ тесты прошли работники подрядных организаций, автотранспортных предприятий (водители, кондукторы), полицейские и сотрудники других организаций, с которыми заводчане постоянно контактируют.

Все традиционные встречи и производственные совещания на предприятии отменены, взаимодействие происходит в режиме онлайн. Постоянно нахожусь на связи с председателями цеховых профсоюзных организаций, созваниваемся ежедневно. На заводе действует электронная приемная управляющего директора, куда каждый работник может направить свой вопрос или претензию. Мы отслеживаем все обращения, стараемся оперативно реагировать. Нарушений, связанных с оплатой труда, не было. Работники, приезжающие на завод из близлежащих территорий (например, из г. Лысьвы) отправлялись на самоизоляцию с сохранением заработной платы.

Большая часть вопросов касалась организации трудового процесса. Для установления социальной дистанции необходимо было развести потоки работников, не допустить скапливания слишком большого числа людей в одном месте. Часть претензий касалась обеспечения СИЗ, этим занимается организация, находящаяся на аутсорсинге. Действует порядок замены спецодежды в случае ее износа при обращении работника. Все вопросы удается решить.

В начале пандемии руководство завода приняло решение запретить курение на предприятии даже в специально отведенных местах, где обычно собираются на перекур несколько человек. Понятно, что кому-то это не понравилось. Профактивисты проводили разъяснительную работу. Кстати, среди председателей цеховых профорганизаций нет ни одного курильщика.

В числе первоочередных задач профкома – разработка проекта колдоговора. Кампания по обсуждению этого документа на заводе уже стартовала, но в период пандемии ее пришлось приостановить. Пока не удалось договориться с работодателем по установлению уровня минимальной заработной платы в соответствии с действующим ОТС. Профком отклонил его предложение производить не ежемесячные, а ежеквартальные выплаты женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми до трех лет. Готовимся к новому раунду переговоров. 🟡





ТАТЬЯНА КОКОТОВСКАЯ

КОРБАЛИХИНСКИЙ РУДНИК: ПЕРЕВАХТОВКА

АО «Сибирь-Полиметаллы» предпринимает меры для обеспечения дальнейшей работы Корбалихинского рудника и профилактики распространения коронавирусной инфекции. Работают вахтовым методом.



Перед началом смены работники рудника находились в специально организованных предприятием обсерваторах. Это арендованные АО «Сибирь-Полиметаллы» комфортабельные гостиницы, обеспечившие необходимый уровень изоляции работников от контактов с возможной инфекцией. Все это время за состоянием здоровья работников велось медицинское наблюдение, а за два дня до завершения обсервации взяты пробы на COVID-19.

– В время карантина вахтовики проживали в четырех гостиницах, расположенных в Рубцовске и Змеиногорске, – сообщает директор по производству АО «Сибирь-Полиметаллы» Иван Дроздов. – До начала вахты у них были взяты пробы на новую коронавирусную инфекцию. У всех обследованных сотрудников они отрицательные.

Перед заездом новой вахты на руднике была проведена полная дезинфекционная обработка всех помещений и территории, в первую очередь, общежития, столовой, административно-бытового корпуса, контрольно-пропускных пунктов, а также складов, ангаров и стоянок, поверхностного закладочного комплекса, столярного помещения и ремонтного корпуса, надшахтного здания, очистных сооружений и других помещений.

– Подчеркну, для недопущения заболевания вновь заступившие на вахту сотрудники в течение всего срока работы находятся под медицинским наблюдением, – продолжает Иван Дроздов. – Как и прежде, обязательно соблюдение масочного режима, проведение термометрии несколько раз в день, применение средств индивидуальной защиты и антисептических средств, ежедневная уборка помещений с применением дезинфицирующих средств,

обеззараживание воздуха облучателями-рециркуляторами, облучателями с бактерицидными лампами.

До 21 мая деятельность рудника обеспечивали 144 работника предприятия и подрядных организаций, это 50% от общего числа сотрудников. Многим пригодились навыки работы по второй профессии, ранее полученные в учебном центре АО «Сибирь-Полиметаллы». Так, начальник подземного участка закладочных работ Андрей Броцман работал машинистом мельницы.

– Нам всем пришлось так или иначе подстраиваться под новые реалии, – отмечает Андрей. – Работу необходи-





ТАТЬЯНА ДЕМЧУК

Не покидая предприятия

мо было выполнять вне зависимости от числа рабочих рук. Многие трудились за двоих. Было непросто, однако эта ситуация научила многому, в том числе и тому, как мобилизоваться в сложной ситуации и не допустить срыва производства.

– Трудиться коллективу пришлось с удвоенной нагрузкой, – подтверждает Иван Дроздов. – Несмотря на усиленный режим и благодаря взаимопониманию, поддержке, выручке и сплоченности работники смогли поддержать жизнедеятельность рудника и обеспечить его бесперебойную работу.

Для большинства работников вахта была продлена на максимальный период – до трех месяцев. Сотрудники вернулись домой с большой радостью и чувством выполненного долга. Им на смену заступили не менее ответственные работники, многие из которых по-настоящему соскучились по работе. Так, машинист погрузочно-доставочной машины, рубцовчанин Михаил Скоморовский отмечает:

– Мне пришлось пробыть в обсерваторе до начала вахты 14 дней. Иногда казалось, что время остановилось – так долго оно тянулось. К своим обязанностям приступил с большим желанием и радостью. Планируемый срок вахты – два месяца, однако, если потребуются, готов остаться и на более длительный период. Ведь в настоящее время наличие работы и стабильной заработной платы – исключительно важный фактор. 🟡



Сорский горно-обогатительный комбинат – градообразующее предприятие. От его деятельности зависит благосостояние города Сорска, в котором проживают около 11,5 тысяч человек. Как работает комбинат в условиях пандемии, рассказывает председатель первичной профсоюзной организации ГОКа Галина Сушкевич.

Предприятие работает в плановом режиме. Производственные обязательства выполняются в полном объеме. Конечно, ситуация с пандемией внесла существенные коррективы в организацию трудового процесса. Офисный персонал работает «на удаленке». Часть трудового коллектива – в отпуске, часть – в простое с сохранением заработной платы. В ее состав входит окладная часть, районный коэффициент, надбавка за стаж, но за минусом премий, ночных и за вредность.

Вахтовым методом, не покидая предприятие, трудится 443 человека. С работниками заключены трудовые соглашения. Длительность рабочей смены – 12 часов, с увеличением почти в два раза заработной платы. Для людей созданы необходимые бытовые условия – места для сна, отдыха, закуплена необходимая бытовая техника, средства гигиены, организовано трехразовое питание. Продуман и досуг – есть телевизоры, настольные игры, возможность заниматься на тренажерах в спортзале, участвовать в спортивных соревнованиях.

Профком с работниками на связи ежедневно. Существенных проблем, жалоб по организации труда и быта нет. Текущие вопросы, например, с выходом из строя бытовой техники, решаются оперативно. Все это благодаря налаженному на предприятии социальному партнерству. По всем вопросам обращаемся к и. о. Управляющего директора Сорского ГОКа и Сорского ферромолибденового завода Виктору Седусову, и они решаются незамедлительно. Не остаются без внимания профкома и руководства социальные проблемы людей, находящихся в простое.

Хочу отметить, что все работники предприятия – кто находится в простое или трудится на производстве – ответственно относятся к соблюдению профилактических мер, носят защитные маски, перчатки, пользуются дезинфицирующими средствами, соблюдают режим изоляции. 🟡



ЯНА ЛОБОДА



РУДНИК – ЧИСТАЯ ЗОНА

Информация о работе предприятий горно-металлургического комплекса, где действуют первичные организации ГМПР, поступает из самых отдаленных регионов страны. О своей работе в этот сложный период рассказала председатель ППО АО «Боксит Тимана» (входит в группу компаний РУСАЛ) Елена Поломошнова.

Само предприятие занимается разработкой крупного бокситового месторождения, основная часть запасов добывается открытым способом – здесь благоприятные горнотехнические и гидрологические условия. Рудник расположен к северо-западу от Ухты (Республика Коми) в таежном малонаселенном районе, общая численность – около тысячи человек, метод работы – вахтовый.

– РУСАЛ стал одной из первых компаний, которая ввела беспрецедентные меры для сохранения здоровья сотрудников и обеспечения бесперебойной работы предприятий, – рассказывает Елена Александровна. – Уже 17 марта на предприятии были усилены меры безопасности, начали проверять температуру у сотрудников и приходящих в офис людей, особое внимание уделяется санитарной обработке помещений как в офисе, так и на Средне-Тиманском бокситовом руднике. На территории «Боксит Тимана» все работники обеспечены средствами индивидуальной защиты – масками, очками, перчатками. Те сотрудники, которые смогли работать из дома, перешли на «удалёнку».

Работают на руднике жители республики и ближайших регионов, поэтому с приездом сменщиков проблем не возникает. Ежедневно на руднике проводится дезинфекция помещений и пассажирского автотранспорта. Перед каждой сменой у людей измеряют температуру. В остальном для горняков ничего не поменялось. Добыча идет согласно производственному плану. Работают столовая, буфет, есть прачечная, тренажерный зал, под библиотеку

выделили новое помещение. Для работников организовано трехразовое питание, а чтобы люди действительно не чувствовали себя в полной изоляции – приобрели ноутбуки. Можно смотреть фильмы, общаться с близкими.

– В новых условиях работать, конечно, сложно, но люди все понимают, – продолжает Елена Александровна. – У нас рудник – это чистая зона, попасть туда без серьезной надобности невозможно. Если появляется необходимость кому-то из офисных специалистов, например, гидрогеологу, посетить карьер, он обязательно сдает тест и только после этого может заехать на несколько дней на месторождение.

Елена Александровна рассказала, какая масштабная работа по разъяснению всех профилактических мероприятий легла на плечи профсоюзных активистов. Она вместе с руководителем отдела управления персоналом объясняет работникам причины всех принимаемых мер, участвует в работе комиссий, следит за соблюдением прав работников, реагирует на все обращения:

– Работники лояльно отнеслись к переменам. Возможно, причиной еще послужили случаи эпидемии в соседних вахтовых поселках, из-за чего останавливались предприятия, а люди оставались без работы и без дохода. Наша добывающая компания продолжает стабильно работать, обеспечивает строгое соблюдение всех противоэпидемиологических мер. Здесь важно понимать, что расслабляться нельзя, только так можно преодолеть сложный период. 🟡



ЕКАТЕРИНА ТЮПИНА



НИКОЛАЙ РЫБЦЕВ



«РУСЛАЙМ»: БЕЗОПАСНОСТЬ НА КОНТРОЛЕ

Компания «Руслайм», «дочка» Лебединского ГОКа, работает на природном меле вскрышной толщи Лебединского месторождения, запасы которого измеряются миллионами тонн. В период пандемии новой коронавирусной инфекции коллектив, несмотря на трудности, продолжает выпускать продукцию высочайшего качества. Работа идёт в штатном режиме.

Мы провели комплекс защитных мероприятий: в помещениях установлены диспенсеры с антисептическими растворами для обработки рук, введён график обработки поверхностей обеззараживающими средствами, в АБК и кабинетах размещены бактерицидные УФО-лампы. Соблюдение масочного режима – безусловное, как и безопасной дистанции. Мы, как и все лебединцы, получили комплекты индивидуальной защиты от Металлоинвеста, а также материальную помощь. Наши работники пользуются автобусами и столовыми Лебединского ГОКа, где соблюдаются все необходимые защитные меры, – рассказал Игорь Кашин, технический директор АО «Руслайм».

Завод работает круглосуточно, он укомплектован самым современным оборудованием, здесь используются лучшие достижения по ведению и управлению технологическим процессом, в котором заняты около 130 человек. Смена начинается с термометрии и

беседы о самочувствии: каждый работник измеряет температуру тела, только после этого получает наряд-задание и отправляется на рабочее место – в масках и перчатках, а также в респираторах, где это необходимо.

– Каждые полчаса обрабатываем ручки дверей, каждые два – моем все поверхности, проводим обработку раздевалок и душевых. Конечно, работы прибавилось, но ведь от этого зависит безопасность многих людей, поэтому делаем всё, что нужно в такой ситуации, – пояснила техсотрудница Зоя Ивашина.

– В связи с пандемией многое изменилось. Люди больше стали заботиться о себе. Перестали здороваться за руку, соблюдают расстояние. Если почувствовал себя неважно, на работу – ни шагу. Маски, перчатки – всё как положено. Ну, а вообще, считаю, надо беречь себя и работать. Жизнь никто не отменял, – поделился своим мнением Сергей Черных, машинист расфасовочно-упаковочной машины.



И в этот сложный период АО «Руслайм» продолжает индивидуально работать с каждым покупателем в поиске наиболее подходящей марки тонкодисперсного мела, чтобы в полной мере удовлетворить их требования. Безопасность продукции подтверждается санитарно-эпидемиологическим заключением. В свою очередь, потребители также соблюдают ряд требований. В договоры включён пункт об исполнении масочного режима. Если маски у покупателя нет, её бесплатно выдают в экспедиторской, где также установлена бактерицидная лампа для обеззараживания помещения, имеются антисептики для обработки рук. Термометрию водители проходят при въезде на Лебединский ГОК.

– Обстановка в коллективе в этот непростой для всех нас период изменилась в лучшую сторону, люди стали гораздо дисциплинированней, быстро адаптировались к новым условиям, ко всему происходящему относятся с пониманием. Руководство завода постоянно информирует коллектив о ситуации, проводится мониторинг заболеваемости. Вопрос безопасности

работников – на особом контроле. А болезнь мы обязательно победим, – уверен *председатель профорганизации АО «Руслайм» Сергей Помазан.* ●



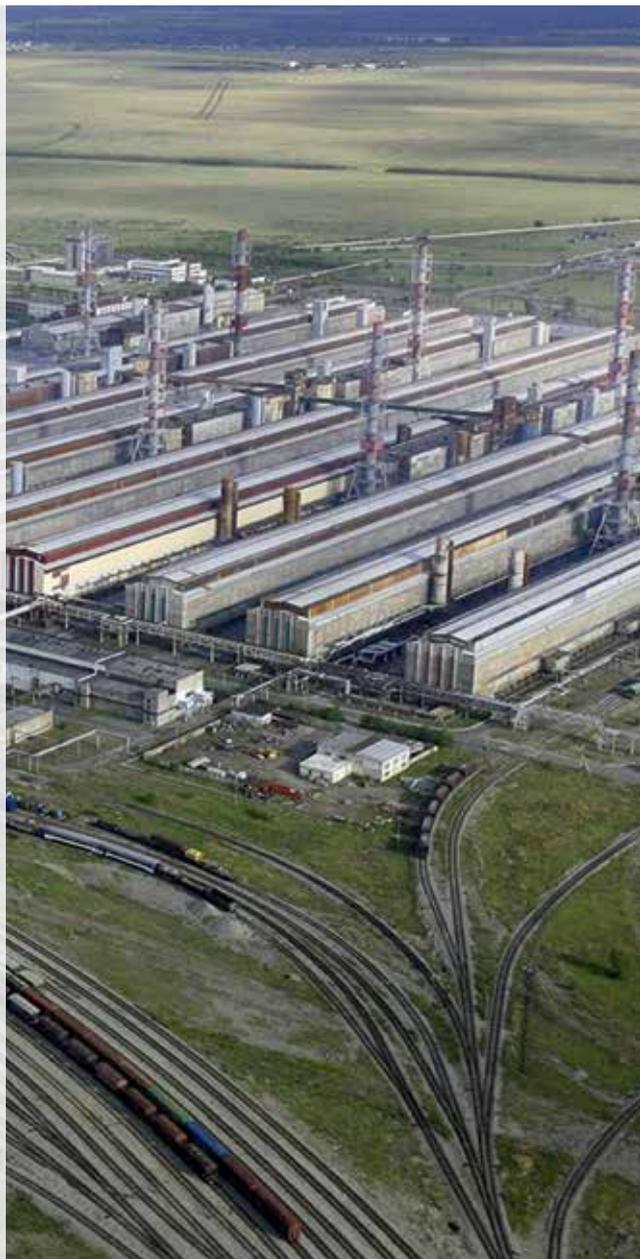
Всё под контролем

Саяногорский алюминиевый завод – одно из ведущих предприятий РУСАЛа по выпуску алюминиевых сплавов, базовая площадка компании по тестированию и внедрению инновационных разработок. О работе предприятия рассказывает председатель первичной профсоюзной организации Василий Анищенко.

Завод работает в плановом режиме. Производственные показатели выполняются. Часть трудового коллектива и обслуживающий персонал – около 300 человек – размещены в двух заводских санаториях-профилакториях, их работа организована вахтовым методом. Вахта продолжается второй месяц. Для людей созданы необходимые бытовые условия, организовано трехразовое питание. Работодатель позаботился о досуге – есть интернет, спортивный инвентарь – закуплены тренажеры, теннисные столы, настольные игры и другое.

В начале вахтовой смены я посещал работников, интересовался, как организован их труд и отдых, есть ли проблемы. В основном были бытовые вопросы, которые сразу же удалось урегулировать. Нахожусь на телефонной связи с работниками, при поддержке администрации получается оперативно реагировать на их предложения и пожелания.

На период изоляции с работниками заключены соглашения, в которых указано, что за такую вахтовую работу оплата труда будет произведена в повышенном размере. Пока проблем с этим нет, все под контролем. ●





От мотивации до управленческих решений

Школа молодого профлидера Челябинской областной организации ГМПР возобновила работу в онлайн

Пандемия не разъединила участников областной Школы молодого профлидера ГМПР: занятия продолжают. Изменились только формы коммуникаций. Сейчас «школьники» готовят коллективные проекты в дистанционном формате. Площадкой для обучения стала образовательная онлайн-платформа Getcourse, а каналами группового общения – мессенджеры.

В последний раз «вживую» 11-я группа ШМПЛ собиралась в Челябинске в марте. Теперь ребятам приходится решать одновременно две задачи – продолжать постигать навыки профсоюзной работы и самоорганизоваться в онлайн, в мессенджерах. Как выяснилось, вторая задача совсем не легче: это требует коллективной дисциплины, высокой ответственности, групповой оперативности. Но без этого коллективный проект не сделать. В составе группы – работники предприятий ГМК Челябинска, Магнитогорска, Аши, Сатки, Кыштыма, Карабаша, В. Уфалея, Бакала.

Создание коллективных проектов – главная цель обучения. Его организаторы – обком ГМПР и Челябинский учебно-методический центр профсоюзов. Разработчик и модератор онлайн-курса – Алия Добрикова, кандидат культурологии, бизнес-тренер по развитию soft skills – унифицированных навыков и эффективных личностных качеств (Санкт-Петербург).

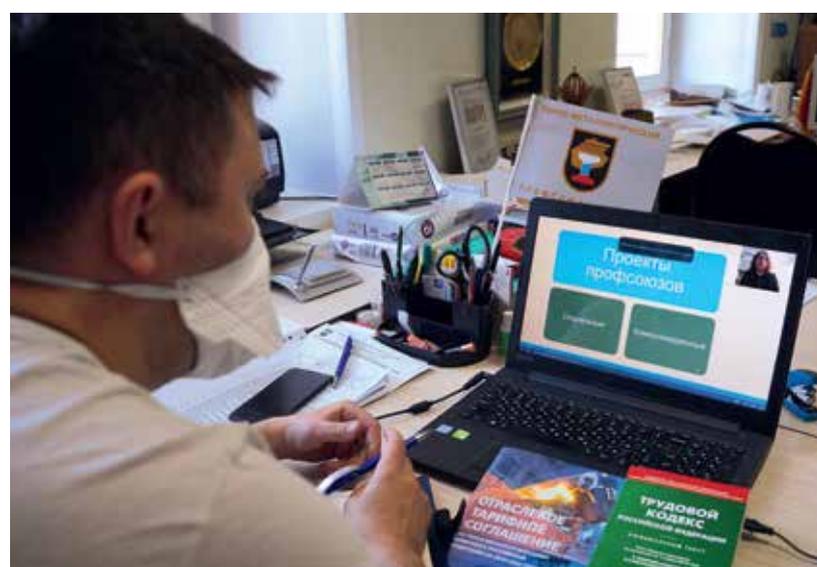
Участники работают в командах по актуальным направлениям: внедрение системы электронного профсоюзного учета; эффективные технологии, работающие на мотивацию и увеличение профчленства; онлайн-акции и проекты, формирующие положительное отношение к профсоюзу; участие молодежи в колдоговорной кампании и принятии управленческих решений.

Алия Добрикова, преподаватель:

– Проектная деятельность, к сожалению, развита не во всех профсоюзах. Причины – отсутствие опыта в сфере социального проектирования, загруженность основной команды текущими делами, недостаток в ресурсах. А преимуществ у такой деятельности много. Проектные технологии позволяют сделать профсоюзную работу эффективной. И это отличный инструмент для сплочения коллектива. Они дают важнейшие гибкие навыки, которые позволяют работать в любой сфере.

Уже пройден первый этап: «школьники» прослушали вводную лекцию о проектной деятельности, прошли проверочный тест и заполнили бриф (заказ-задание с ключевыми характеристиками будущего проекта). Начался второй, аналитический этап, впереди еще три – планирование проекта, технологии и инструменты проектирования, реализация и оценка эффективности.

Участники признаются, что опыта коллективной работы в онлайн у них до этого не было, поэтому все этапы даются непросто. Но работа движется, проекты разрабатываются. Один из них, например, создание профсоюзного подкаста (3-я команда). Осенью – защита проектов и выпуск Школы с вручением дипломов. 🍎

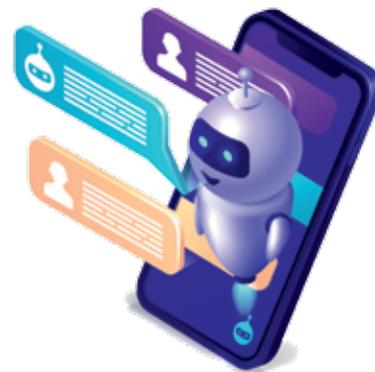




ЛИДИЯ КОЛЕСОВА

Чат-бот ответит

В Школе молодого профсоюзного лидера, которая действует при Федерации профсоюзов Самарской области, от первичной профсоюзной организации Самарского металлургического завода в этом учебном году обучался Геннадий Иванов, ведущий инженер-электроник дирекции по информационным технологиям.



Недавно выпускники Школы защитили свои дипломные проекты. Одним из интересных был проект Геннадия на тему «Освещение деятельности ППО Самарского металлургического завода (АО «Арконик СМЗ») посредством чат-бота в социальной сети «ВКонтакте». Вот что он рассказал о своей работе:

– Идея дипломного проекта – адресное и систематическое информирование членов профсоюза и всех работников завода о работе первичной профсоюзной организации вне информационного поля компании Arconic. Современные

проблемы требуют современных решений, поэтому предложил создать в социальной сети «ВКонтакте» официальную группу первичной профсоюзной организации и внедрить в нее специальный чат-бот, запрограммированный на неограниченное количество ключевых слов пользователя. Чем больше ответных реакций бота будет прописано администратором, тем более живым и естественным будет выглядеть общение с ним. Это могут быть ответы на вопросы о коллективном договоре, новостях профсоюза и его Уставе, о профдисконте, материальной помощи,

профсоюзной газете, Дне новичка, спортивных событиях и др.

Большим преимуществом группы является удобство её использования, так как доступ может осуществляться абсолютно с любого устройства, имеющего выход в Интернет. Информационные материалы будут собраны в одном месте, удобно систематизированы и доступны как на рабочем месте, так и вне его. В настоящий момент группа с чат-ботом создана и проходит тестирование. Профсоюзная организация СМЗ ждёт воплощения данного проекта. 🟡



Осваиваем онлайн-обучение

«Северсталь»



ВАЛЕНТИНА БЕЛОВА

Первыми обучаться онлайн в профсоюзной организации «Северстали» стали слушатели Школы молодого профлидера. И тема была подходящая – «Эффективное лидерство». Интерактивный курс провели председатель совета молодежи предприятия Илья Маклаков и специалист профкома Надежда Короткая.

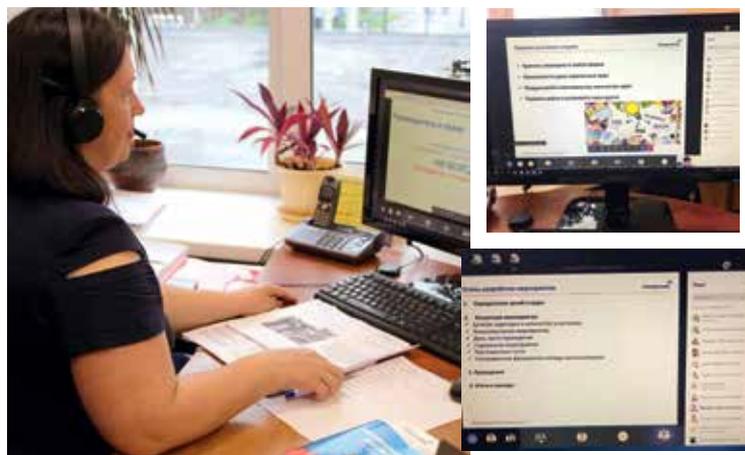
Обучение было организовано на платформе Microsoft Teams. Это простой и удобный сервис для дистанционного общения. Платформа объединяет в рабочем пространстве чат, встречи, заметки и вложения.

Илья Маклаков пояснил присоединившимся участникам, кто такой лидер и чем он отличается от руководителя, перечислил лидерские качества, привел примеры деятельности. Слушатели отвечали на вопросы теста, писали комментарии, давали оценки и высказывали мнения.

Во второй части семинара Надежда Короткая рассказала о том, какие инициативы реализует молодежь в структурных подразделениях. Объяснила, как создать команду для участия в проекте или самостоятельно его реализовать. Например, провести конкурс рисунков или

стихов среди работников цеха, выйти на субботник, собрать ребят на турслет, найти участников для творческих состязаний и др.

В условиях самоизоляции такое обучение становится все более востребованным.



Свердловский обком



СЕРГЕЙ ГУДКОВ

Пандемия внесла серьезные корректировки в повседневную деятельность Свердловской областной организации. Но работа от этого не страдает – специалисты аппарата обкома ищут и находят новые способы взаимодействия с членами профсоюза. Дистанционные оперативные совещания и заседания комиссий и выборных органов

обкома уже уверенно вошли в жизнь. Настала очередь обучения.

Первой ласточкой через интернет-платформу ZOOM стало дистанционное проведение очередной сессии IV Школы молодого профлидера. Да и тема семинара была соответствующая – информационная работа. Открыл семинар главный специалист орготдела обкома Сергей Юркин, он призвал активнее использовать новейшие технологии для взаимодействия.

Профсоюзные преподаватели Сергей Гудков и Галина Калинина рассказали, что такое информация, как с ней нужно работать, как правильно передавать, зачем профсоюзу реклама, а также объяснили, как правильно писать информационные листы, пресс-релизы. В конце были даны исчерпывающие ответы на все интересующие молодежь вопросы.

Следует заметить, что преподаватели использовали разные методы – для дальнейшего их сравнения и разбора плюсов и минусов – «живая» лекция с внутренними вопросами и презентациями у Сергея Гудкова и лекция в записи у Галины Калининой. У ребят сложилось единое мнение о том, что обе формы имеют право на существование.

Следующая сессия ШМПЛ состоится в сентябре. На ней, помимо семинара, запланирован «круглый стол» с выпускниками предыдущих школ. 🍎





ЛЮБОВЬ ТИШКОВА

Школьники без ручек и тетрадей...



С марта этого года жизнь каждого из нас изменилась. Мы не знаем, сколько еще потребуется недель или месяцев для окончательной победы над коронавирусом. Но то, как мы проведем это время – недовольными или счастливыми, обиженными или с хорошим настроением – зависит только от нас.

Профсоюзный комитет Первоуральского новотрубного завода предлагает время карантина провести с пользой. Профком реализует несколько образовательных проектов, последний из которых «Развивайся с профсоюзом».

На платформе Zoom (<https://zoom.us/>) проводятся видеоконференции, вебинары, у слушателей есть возможность бесплатно заниматься с лучшими бизнес-тренерами России. Так, в мае профактивисты завода изучали силу слов на вебинаре Светланы Никитиной «Сила слова – созидаящая или разрушающая. Русский мат: за и против», а Александр Иванов окунул их в многоуровневую систему влияния.

Еще один проект – «Школа молодого профсоюзного лидера». Она объединяет активных ребят из разных структурных подразделений первички. Выпускники предыдущих Школ, успешно завершившие обучение, избраны в состав цеховых комитетов, другие – из рабочей специальности переведены в разряд специалистов.

В этом году для участия в Школе обязательным условием было тестирование (через гугл-формы), позволяющее выявить лидерские качества и определить уровень знаний о профсоюзе. Его успешно прошли 15 человек, которые и стали учениками ШМПЛ-2020. Как показал первый урок, все они активные, целеустремленные.

Именно таких в свой кадровый резерв и ждет профсоюзная организация.

Третья по счету Школа молодого профсоюзного лидера открыла свои двери 23 июня. Первый урок проходил в необычном формате – вместо парты и тетрадки у наших учеников в руках были смартфоны с установленной программой Zoom.

Началось занятие с обращения *председателя профсоюзной организации предприятия Сергея Ошуркова*. Он рассказал о текущей ситуации на предприятии, о вызовах, стоящих перед профсоюзом, ответил на вопросы молодежи и отметил, что участников Школы ждут не только занятия, но и подготовка собственных проектов, которые нужно будет реализовать.

Куратор третьего набора Школы – Лена Мирхазетдинова, председатель профорганизации трубопрокатного цеха №1, преподаватель ГМПР. Лена – выпускница первой ШМПЛ. Она познакомила с программой обучения, целями, задачами Школы. Ребята кратко прошли по документам, регламентирующим профсоюзную деятельность, изучили структуру профсоюза и основные направления деятельности.

Следующее занятие на тему «Кто такой лидер?» проведет человек с 35-летним стажем, бизнес-тренер, преподаватель программ МВА, директор национальной школы «Журавли» Александр Иванов. А до второго занятия нашим ученикам необходимо выполнить домашнее задание, как и положено в любой школе. Нужно определиться с темой своего проекта, который предстоит реализовать в течение обучения, а результаты представить экзаменационной комиссии. 



Дотошность, спасающая жизни

На ЧМК работает победитель отраслевого смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ГМПР» за 2019 год в номинации «Металлургическое производство».

Зачем на предприятии нужен уполномоченный профсоюзом по охране труда? Есть же целые службы, которые следят за условиями труда на производстве, соблюдением требований охраны труда. Александр Кирюшин, старший уполномоченный ГМПР по охране труда 1-го прокатного цеха ЧМК, считает, что такой человек позволяет сохранять баланс интересов в отношениях работника и работодателя. Правоту его мнения подтверждает не один пример из его же собственного опыта, который недавно получил высшую оценку на областном уровне.

Коллективы двух станов цеха, где Александр Кирюшин избран старшим уполномоченным, это почти 500 человек. И есть среди них те, кто относится к его профсоюзной деятельности откровенно с негативом. «Слишком дотошный» – передает отдельные высказывания о нем уполномоченный профкома ЧМК по прокатному цеху №1 Татьяна Носкова.

Что правда, то правда: во время обходов по цеховой территории (а это огромная площадь) Александр обращает внимание на любую мелочь. Не у каждого и вопрос-то возникнет, например, глядя на обычный выключатель на стене – что он включает и выключает? У Кирюшина – возникает. Потому что непонятно, где расположен, и без разметки. Или цеховые душевые: вроде, нормально моются люди после смены, а оказывается, рискуют – недостаточное освещение. Мало того, что он внимательный, так еще и щепетильный: заметил проблему – спуску не даст никому, обязательно добьется устранения и обязательно в по-



ложенные сроки. Вот за это он и не нравится некоторым, кто отвечает за бытовые и производственные условия и кому без этих замечаний гораздо спокойнее.

Зато эта щепетильность, возможно, уже сохранила здоровье, а может, и жизнь не одному человеку. Так, после замечания Кирюшина починили защелку на малом подъеме у балочного крана – снизилась вероятность скидывания стропа и несчастного случая. А совсем недавно восстановлено поврежденное ограждение на аварийных ножницах – агрегате, который находится в опасной зоне.

«Грузоподъемные механизмы на металлургическом производстве – краны, кран-балки, тали – это одни из самых опасных мест, – говорит Александр. – Но очень многие, к

сожалению, не соблюдают требования охраны труда при работе с ними. По моему опыту – около 70 процентов. Поэтому я постоянно обращаю именно на это особое внимание, когда общаюсь с работниками».

И это только два случая из множества. В 2019 году он провел больше 40 проверок, зафиксировал 57 замечаний и предложений по улучшению условий труда, выдал 48 представлений, из них 35 было реализовано.

Еще одна важная роль уполномоченного – представительство и защита интересов работника, члена профсоюза, получившего травму на производстве. Нередко при расследовании несчастного случая на пострадавшего пытаются взвалить максимальную ответственность –



сам, мол, виноват, надо было соблюдать требования охраны труда. Хотя оказывается, например, что работника отправили работать неопытного или без своевременно проведенного инструктажа. В таких случаях Кирюшин всегда на стороне пострадавшего, его позиция обоснована и принципиальна, может быть выражена и в особом мнении.

Свою общественную миссию он выполняет уже девять лет. Начинал уполномоченным на одном стане – мелко-сортном «250-1». Теперь – старший уполномоченный на двух станах. «Таких ответственных и авторитетных людей у нас немного, да еще и убежденных профсоюзников, – с уважением говорит о нем Татьяна Носкова. – Поэтому ценим его, оказываем доверие и планируем продвигать по профсоюзной линии в будущем».



СВЯЗЬ ВРЕМЕН

На «Ижстали» в четвертый раз состоялся ежегодный конкурс плакатов. Цель мероприятия – привлечь внимание к важному вопросу сохранения жизни и здоровья работников в процессе производства. В этом году тема конкурса была «260 лет «Ижстали» и безопасному труду».

На конкурс принимались плакаты, рисунки, баннеры, выполненные ижсталевцами и членами их семей. Оценивая плакаты, конкурсная комиссия обращала особое внимание на новизну, идею, манеру исполнения. Дополнительные баллы присваивались за соответствие теме.

«Интерес к конкурсу с годами не ослабевает, постоянно появляются новые участники, – отмечает Кирилл

Ходырев, начальник отдела охраны труда. – Тематика в этот раз была сложная и интересная. Мы хотели, чтобы работники показали связь времен, поколений, вспомнили историю завода. Люди участвовали в конкурсе целыми семьями, дети передавали свои рисунки через родителей, есть работы очень интересные. Считаю, что цель нашего конкурса в этом году достигнута, мы рассказали про безопасный труд, при этом подняли архивы, нашли интересные исторические факты, соединили их с современным днем, показали связь прошлого и настоящего, историю завода в развитии».

По итогам первое место в конкурсе за коллективный плакат присвоено цеху подготовки производства, на втором месте работа ведущего инженера по технадзору ОЭЗ Юлии Фирулевой, выполненная совместно с бригадой ЭСПЦ, третье место заняла кладовщик ЭСПЦ Александра Тарасова.

Все конкурсанты награждены дипломами и денежными призами, юные участники отмечены памятными и сладкими подарками.



ТАТЬЯНА ТОРОПЦЕВА

1



2



3





ВАЛЕНТИНА БЕЛОВА

БЫТ ПО СТАНДАРТУ

Около 415 млн рублей направят в 2020 году на реализацию программы «Социально-бытовой стандарт» на «Северстали». Ремонты пройдут в комнатах для приема пищи, столовых, душевых. Об этом профсоюзным лидерам рассказал директор по ремонтам дивизиона «Северсталь Российская сталь» Сергей Добродей.



ОБНОВИЛИ ЗА 10 ЛЕТ

Программа «Социально-бытовой стандарт» реализуется с 2011 года, за это время были отремонтированы тысячи объектов. Больше всего обновлено душевых, комнат отдыха, туалетов, здравпунктов и других санитарно-бытовых помещений для сотрудников компании. Сегодня почти 100% их соответствует новому стандарту.



СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЙ СТАНДАРТ

- Программа «Социально-бытовой стандарт» реализуется с 2011 года
- Единый стандарт административно-бытовых условий – главный документ
- 7500 помещений отремонтировано
- За 10 лет на программу выделено более 4 млрд руб.

В ЦИФРАХ:



МАСШТАБНЫЕ ПЛАНЫ

В 2020 году программа реализуется по нескольким направлениям. В первую очередь, часть средств выделяется на поддержание в исправном состоянии отремонтированных ранее помещений. Второе: ремонты в текущем году. Это более 320 мероприятий, куда войдут ремонты душевых, комнат приема пищи, сменно-встречных собраний, лестницы и т.п.

Кроме того, отдельно можно выделить более крупные объекты, где также пройдет ремонт. Это 11 мероприятий, среди них такие помещения, как столовая сортопрокатного производства и здание лаборатории на коксохиме. Финансирование по программе на 2020 год сохранено на уровне прошлых лет.

Профлидеров интересовали вопросы, касающиеся работы кондиционеров, парковок, состояния дорог, ремонта проходных. ●



НАДЕЖДА БАЛАКИНА

У мамы и папы опасная работа

Профсоюзный комитет АО «Алтай-Кокс» провел ставший уже традиционным конкурс детского рисунка «У мамы и папы опасная работа».

С каждым годом все больше детей заводчан проявляют свои творческие способности в изобразительном искусстве, аппликации и других видах творчества, показывая с различных сторон вопросы охраны труда, техники безопасности на рабочих местах родителей. В этом году глазами детей раскрывалась тема защиты от коронавирусной инфекции.



Возрастной спектр ребятшек был разнообразным, от самого младшего участника Егора Марченко, которому исполнилось 4 года, до четырнадцатилетней Ксении Кривенковой.

В первой возрастной группе (до 6 лет включительно) первое место заняла Ульяна Манохова, второе – Маша Постникова и третье – у Риты Галеевой.



Во второй группе соревновались дети от 7 до 10 лет. Работы оценивались по двум номинациям: «Мы против вируса!» и «Мы за безопасность!».

Победителем в номинации «Мы против вируса!» стала Евгения Голубцова, совсем немного от неё отстал Сережа Балакин, третье место заняла Александра Федюкович.

Десятилетний Егор Саланин одержал победу в номинации «Мы за безопасность!», его рисунок поразил реалистичностью и исполнением. Второе место по праву досталось Никите Клейкову, третье место завоевала Мария Огнева. А в номинации «За индивидуальность» не было равных семилетней Даше Кононенко.

Не менее серьезное соревнование развернулось и в третьей возрастной группе – от 11 до 14 лет. Работы детей отличались осознанностью раскрываемой тематики, и жюри пришлось очень нелегко в выборе сильнейших.

Лучше всех борьбу с вирусом Covid-19 удалось отразить Ксении Кривенковой, Дарье Герасимовой и Елизавете Гордиенко, которые и заняли соответственно первое, второе и третье место.

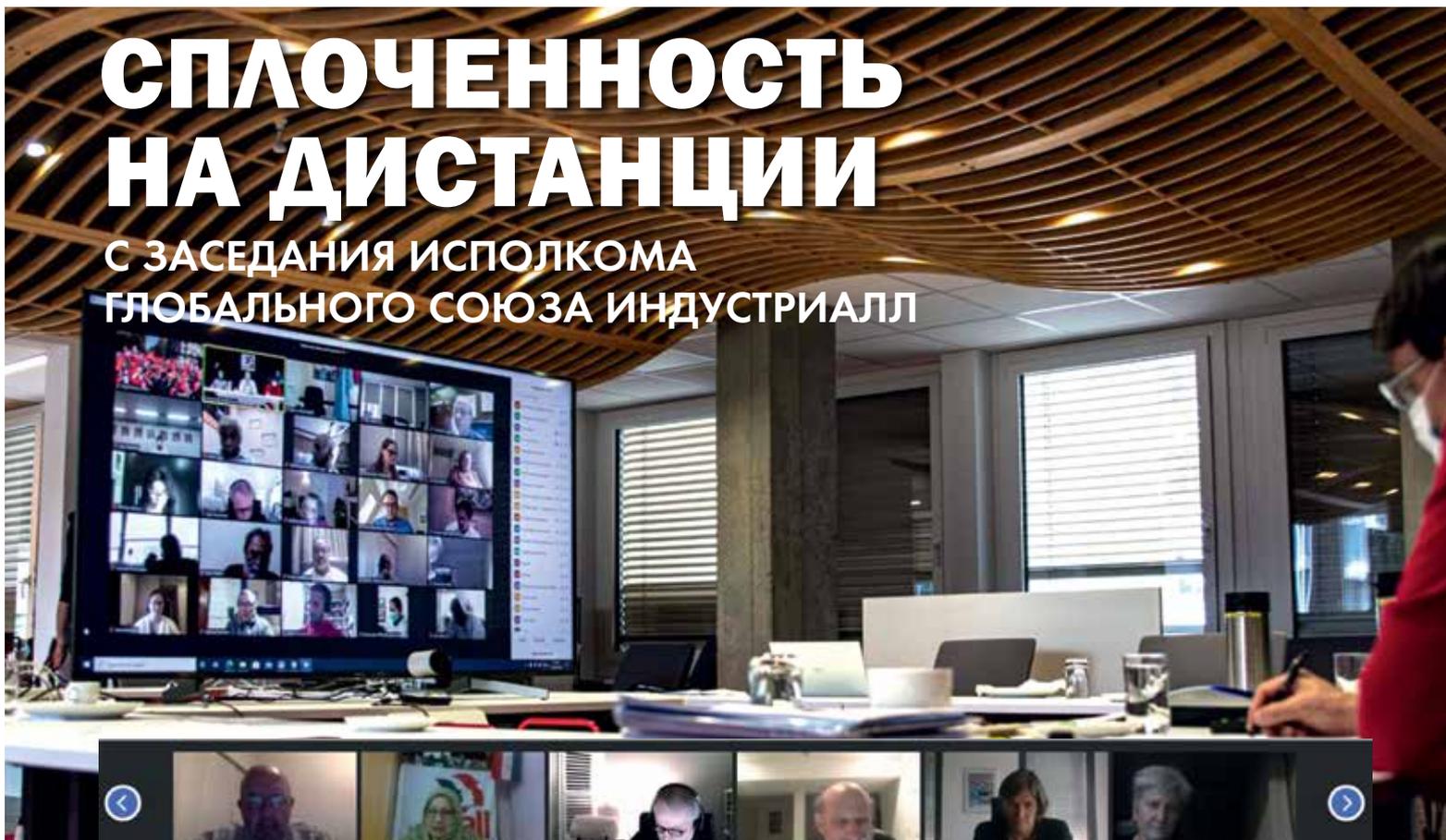
А вот стоять на страже производственной безопасности традиционно лучше удается мальчикам. Вот и в это раз Алексей Балакин и Дмитрий Петров уверенно расположились на первом и втором месте. Одиннадцатилетняя Влада Гончарова заняла третье место.

Все ребяташки, приславшие свои работы, были награждены призами и подарками. Самокат, машинки и вертолеты с радиоуправлением, мягкие игрушки и конструкторы, куклы и дартсы, настольные и развивающие игры – вот далеко неполный перечень подарков, которыми поощрялись дети за участие в конкурсе. 🍎



СПЛОЧЕННОСТЬ НА ДИСТАНЦИИ

С ЗАСЕДАНИЯ ИСПОЛКОМА
ГЛОБАЛЬНОГО СОЮЗА ИНДУСТРИАЛЛ



«В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА ПРОФСОЮЗЫ, КАК НИКОГДА ПРЕЖДЕ, ДОЛЖНЫ СПЛОТИТЬ СВОИ РЯДЫ ДЛЯ ЗАЩИТЫ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ»

Йорг Хофманн, президент Глобального союза ИндустриАЛЛ, первый председатель правления Профсоюза металлистов ФРГ «ИГ Металл»



Состоявшееся 17 июня 2020 года заседание Исполкома ИндустриАЛЛ прошло в непривычном формате. В связи с пандемией и вызванными ею ограничениями, оно стало первым заседанием в истории Глобального союза, которое прошло в формате видеоконференции.

Страны СНГ на заседании представляли члены Исполкома Глобального союза: председатель ГМПР Алексей Безмянных, председатель Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности Иван Мохначук и председатель Профсоюза трудящихся атомной промышленности Украины Валерий Матов.

Были подняты вопросы, связанные с проблемами в экономике, производстве и на рабочих местах, вызванные пандемией коронавируса, укреплением профсоюзных структур, финансовой политикой и другие. Исполком рассмотрел отчет о работе Женского комитета, предложения по финансовой политике и устойчивости, принял ряд политических и экстренных резолюций. Принята резолюция о ситуации, связанной с коронавирусом.

Генеральный секретарь Глобального союза ИндустриАЛЛ Вальтер Санчес отметил, что в условиях кризиса особенно важно обеспечить способность предприятий перепрофилироваться, сохранить рабочие места и зарплаты; разработать рекомендации по безопасному возвращению сотрудников на рабочие места; усилить финансовую и производственную дисциплину; укрепить профсоюзную солидарность; усилить сотрудничество с МОТ.

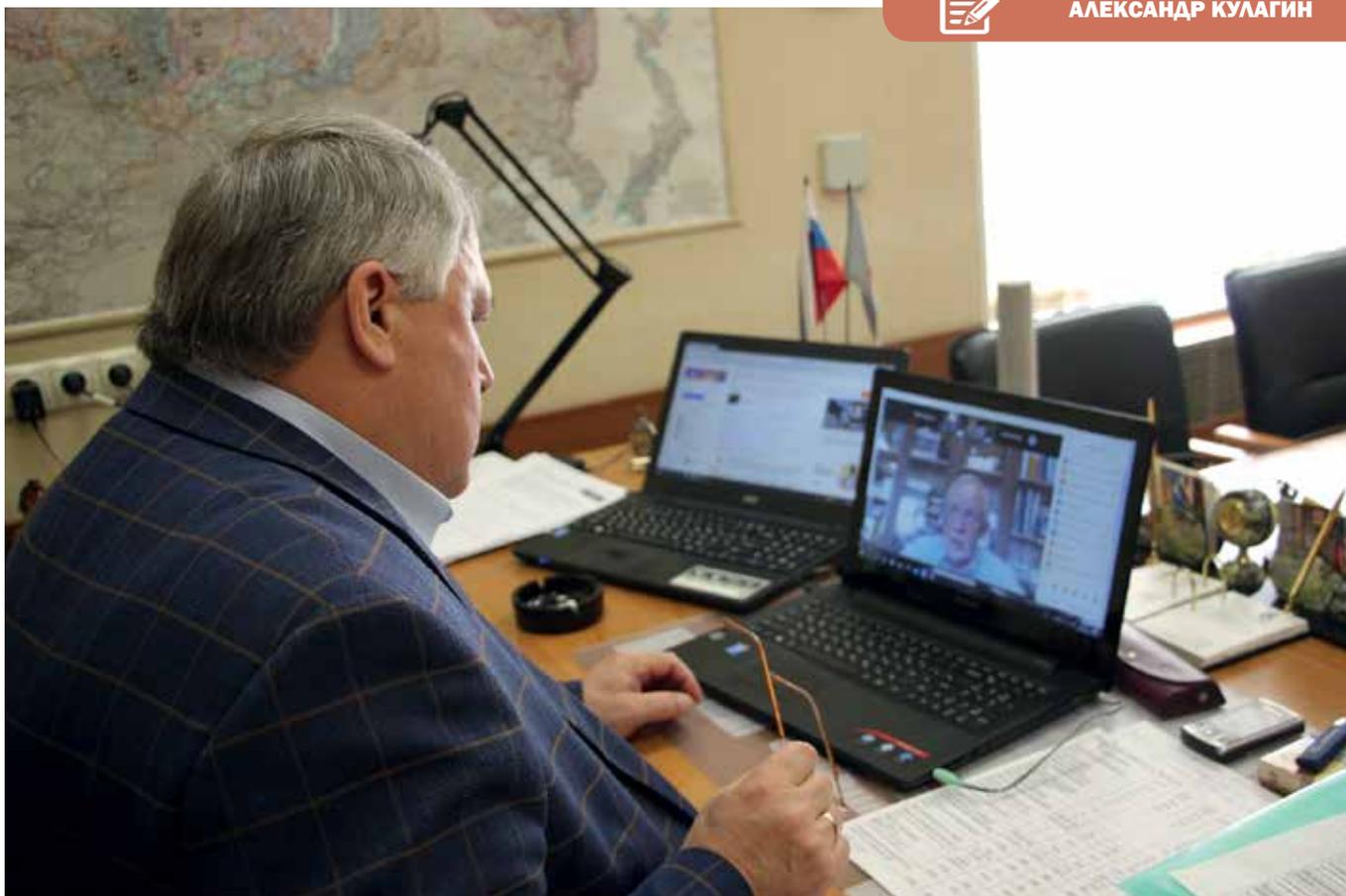
Вел заседание Йорг Хофманн. Во вступительной речи он оценил ситуацию, вызванную пандемией коронавируса в странах мира, отдельно отметив тяжелое положение низкооплачиваемых работников в ЮАР, Бразилии, Судане и Индии.

Йорг Хофманн также коснулся обострения проблемы расизма и массовых протестов в США, проблем ратификации и соблюдения работодателями по всему миру конвенций МОТ, сотрудничества между МОТ и работодателями для совместного поиска решений по выходу из сложившегося кризиса и вопросов усиления влияния профсоюзов в условиях пандемии.

О положении в промышленности, социальной сфере, на рабочих местах и действиях профсоюзов в ответ на новый для всего мира вызов – кризис, сложившийся в результате пандемии коронавируса, выступили представители профсоюзов ряда стран, среди которых Россия, Великобритания, Франция, Япония, США, Мексика, Индия, Италия и другие страны.

Следующее заседание Исполкома ИндустриАЛЛ пройдет в Женеве (Швейцария) 12-16 октября 2020 г. в очном или смешанном (очное участие ограниченного количества представителей и участие остальных посредством телеконференции) формате.

Было принято решение о переносе III Конгресса ИндустриАЛЛ, который состоится в г. Кейптауне (ЮАР), на 13-17 сентября 2021 г. Выборы руководящих органов Глобального союза было решено провести на предстоящем Конгрессе. 🟡



ВОПРЕКИ ПАНДЕМИИ

7 июля в режиме видеоконференции состоялась субрегиональная встреча членских организаций Глобального союза ИндустриАЛЛ стран СНГ и Украины, в ходе которой были обсуждены новые для профсоюзов региона вопросы, касающиеся металлургии и машиностроения.

Во встрече приняли участие 18 представителей профсоюзов из 6 стран субрегиона, среди которых Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан, Россия и Украина. ГМПР представлял член Исполкома Глобального союза ИндустриАЛЛ от стран СНГ, председатель профсоюза Алексей Безмянных. От ИндустриАЛЛ в заседании участвовали заместитель Генерального секретаря Кемаль Оскан и директор департамента по вопросам металлургии и машиностроения Матиас Хартвиг.

По разным причинам во встрече не смогли принять участие представители профсоюзов Азербайджана, Грузии и Узбекистана.

Повестка дня предусматривала представление участников; приветствие и общие замечания от Глобального союза ИндустриАЛЛ, с которыми выступил Кемаль Оскан; сообщения членских организаций по ситуации в отрасли, о состоянии экономики, занятости, перспективах развития отраслей на 2021 г. Обсуждено влияние коронавируса на отрасль, возможность усиления влияния профсоюзов в обществе и др.

Кемаль Оскан отметил, что такие встречи ранее проводились Глобальным союзом для других отраслей и планируются в будущем, сделал обзор ситуации в металлургии и машиностроении в целом в мире и проинформировал о действиях, предпринимаемых Глобальным союзом в связи с распространением коронавируса, его влияния на занятость и рабочие места. Он отметил, что Китай по-прежнему занимает доминирующую позицию по выплавке стали, и эта ситуация становится угрожающей для занятости металлургов Европы и других стран.

Пандемия привела к жесточайшему кризису, который повлиял на все сферы экономики и жизни общества, и больше всего – на занятость. Как отметил Кемаль Оскан, кризис пандемии стал кризисом безработицы. В производстве и цепочках поставок под угрозой оказалось около 300 млн рабочих мест. Кемаль Оскан поднял вопросы воздействия Covid-19 на трудящихся, гигиену и безопасность труда. Под угрозой оказались права трудящихся, а принятые ограничения усложнили проведение забастовок и коллективных действий. Главной задачей для профсоюзов



в период кризиса остается отстаивание основополагающих прав трудящихся.

К. Оскан проинформировал о том, что в политическом заявлении, принятом на заседании Исполкома ИндустриАЛЛ 17 июня 2020 г., говорится, что меры жесткой экономии не сработали и в текущем кризисе нужно рассматривать работника как главный элемент и ценность. Перед профсоюзами стоят задачи обеспечения безопасного труда и воздействия на правительства, борьбы за основополагающие права трудящихся, устойчивую промышленную политику и занятость в производственной отрасли.

В дискуссии приняли активное участие представители профсоюзов Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, России и Украины.

Алексей Безымянных отметил, что в России в условиях пандемии и кризиса предприятия горно-металлургического комплекса работают достаточно устойчиво, почти сохранены объемы производства (а по отдельным видам продукции, таким как прокат, они возросли). По уровню заработной платы есть рост (на 4,5 %) к аналогичному периоду прошлого года. Уровень инвестиций не снизился. Россия по-прежнему занимает 5-ое в мире место по производству стали.

По мнению председателя профсоюза, негативное влияние кризиса в связи с пандемией сказалось на логистике и усложнило сбыт продукции, сократился экспорт, увеличились затраты на обеспечение безопасности рабочих, которой на предприятиях уделяется особое внимание.

Пандемия привела к росту безработицы в России, в то время как в металлургии занятость сохранилась на прежнем уровне. В настоящее время трудности есть, но ситуация под контролем, и профсоюз вместе с работодателями ищет выходы из сложившейся ситуации, отметил Алексей Безымянных.

Алексей Алексеевич поддержал от имени российских профсоюзов кандидатуру Кемаль Оскана на пост Генерального секретаря ИндустриАЛЛ и призвал представителей других стран также поддержать его на предстоящем конгрессе в Кейптауне в 2021 г., где будет избираться руководство Глобального союза.

Матиас Хартвиг в презентации затронул такие темы, как состояние отраслей после пандемии Covid-19, «зеленую экономику» («зеленые технологии» и «зеленая сталь»), сокращение выбросов углекислого газа, «промышленную революцию 4.0» и цифровизацию, новые технологии производства. Матиас Хартвиг подчеркнул, что во время кризиса происходил существенный спад ВВП в мире, и по прогнозам уровень 2019 г. будет достигнут только к концу 2021 г. Особенно угрожающая ситуация сложилась на рынке труда. Стремительно закрываются производства по всему миру, а с ними и рабочие места. Различные ограничения затронули 80% рабочих в мире. Сокращается уровень зарплат работников.

Матиас Хартвиг остановился на проблемах сокращения выбросов углекислых газов в сталелитейной промышленности, использования чистых источников энергии, создания экологических производств, применения новых

Алексей Безымянных:

– В настоящее время трудности есть, но ситуация под контролем, и ПРОФСОЮЗ ВМЕСТЕ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ ИЩЕТ ВЫХОДЫ ИЗ СЛОЖИВШЕЙСЯ СИТУАЦИИ...

технологий в производственных процессах и влияния их на трудящихся. Он отметил важность справедливого перехода, который обеспечит стабильность и занятость для рабочих в новых условиях. «Проблема пандемии уйдет, – отметил М. Хартвиг, – а проблема экологии останется. Сохранение не только окружающей среды, но и устойчивой экономики и рабочих мест, дохода трудящихся остается одной из основных проблем, стоящих перед профсоюзами».

В заключение он указал на важность применения Европейского плана действий по сталелитейной промышленности, разработанного Европейским Союзом ИндустриАЛЛ. Для того чтобы справиться с кризисом, промышленность нуждается в глобальной промышленной политике и политике на уровне регионов и стран. А профсоюзы должны укреплять солидарность.

Кемаль Оскан и Матиас Хартвиг подчеркнули, что ИндустриАЛЛ сегодня работает над подготовкой отрасли к «промышленной революции 4.0», диджитализации и автоматизации производственных процессов. Они считают, что профсоюзы обладают необходимыми знаниями, как перестроить производство, сохранив при этом стабильность и рабочие места. Использовать социальный диалог и добиваться уважения к правам и интересам рабочих в этом процессе – основная задача профсоюзов.

Алексей Безымянных поинтересовался, есть ли приблизительные прогнозы того, как скоро профсоюзам ждать изменений, связанных с «промышленной революцией 4.0», которая ранее обсуждалась на конференции ИндустриАЛЛ в 2015 г. в Париже; а также сколько времени есть у профсоюзов, чтобы продолжить работу в соответствии с новыми вызовами и сокращением рабочих мест для того, чтобы люди не пострадали.

Матиас Хартвиг отметил важность вопроса и сказал, что эти сроки будут разными для разных отраслей и регионов даже в пределах одной компании. Так, в отдельных сферах и компаниях эти изменения уже наступили и производство полностью автоматизировано, в то время как другие предприятия отрасли по-прежнему используют устаревшие технологии.

Все участники встречи выразили уверенность, что только совместными усилиями, проявляя солидарность и сплоченность, можно добиться снижения отрицательных последствий влияния пандемии и достойно противостоять вызовам. Кемаль Оскан подчеркнул, что профсоюзы продолжают играть важную роль в восстановлении всех сфер общественной жизни и в их силах использовать эти сложные времена для превращения профсоюзного движения в более грозную силу. 🟡



ЛУЧШИЕ ПРОФГРУПОРГИ

На предприятиях подводятся итоги I этапа конкурса «Лучший профгруппорг»

«Северсталь»



ВАЛЕНТИНА БЕЛОВА

Победителями конкурса по итогам работы за 2019 год признаны 26 профгруппоргов структурных подразделений предприятия.

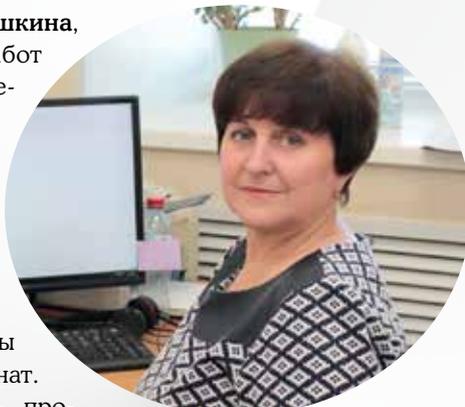
В профгруппах численностью до 50 человек первое место присуждено **Васелисе Журавлевой** (сталеплавильное производство), второе – **Екатерине Забейворота** (центр «Промсервис») и **Елене Лукиной** (управление главного энергетика), третье – **Виктору Удалову** (сортопрокатное производство) и **Светлане Мотиной** (центр «Промсервис»);

В номинации «Профгруппы от 50 до 100 человек» первое место заняла **Светлана Мелюшкина** (центр «Домнаремонт»).

Лучшими молодыми профгруппоргками стали **Альбина Смирнова** (сталеплавильное производство), **Константин Соколов** (производство плоского проката).

Светлана Мелюшкина,
распределитель работ
центра «Домнаре-
монт»:

– Я работаю в компании уже 12 лет, начинала в «Металлургремонт». Затем нас объединили с «Домнаремонт», а потом мы перешли на комбинат. Шесть лет являюсь профгруппоргом строительно-монтажного участка. С утра вижу всех работников. В течение дня они заняты на разных объектах по всему комбинату. Сейчас, например, наш коллектив работает на строительстве доменной печи №3 и стана в сортопрокатном производстве. До карантина удавалось пообщаться на сменно-встречных собраниях. Коллектив у нас в основном мужской. Есть опытные работники, много приходит молодежи. Некоторые даже не знают, что такое профсоюз. Объясняю, что наша организация – это, в первую очередь, защита, даю почитать брошюру. Есть активные ребята, например, Евгений Павочка, он также часто помогает в работе с молодежью. Сейчас учится в Школе молодого профлидера. Основные вопросы, с которыми обращаются коллеги: детский отдых, матери-



альная помощь, несправедливые наказания, несогласие с результатами поведенческого аудита. Разбираемся со всеми проблемами. Бывает, что приходят ребята и хотят выйти из профсоюза. Говорят, что ничем не пользуются. Объясняю. Задумываются и остаются в нашей организации.



Виктор Удалов, электросварщик сортопрокатного производства:

– На комбинате работаю больше 10 лет, из них пять в сортопрокатном производстве. Последние два года являюсь профгруппоргом. Сегодня в профгруппе 20 работников. Все в проф-

союз. Коллектив разновозрастной: и на пенсию провожаем, и молодежь приходит.

Есть две девушки – нам повезло, с ними всегда светлее, уютнее. Мне кажется, сохранить нажитое очень важно, так и в профсоюзе – важно поддержать имеющийся уровень. У нас охват профсоюзным членством не только сохранился, но даже подрос. Вновь приходящие работники сразу попадают в наш дружный коллектив, а те, кто уже давно работают, понимают, зачем состоять в профсоюзе. Это, кстати, один из самых часто задаваемых вопросов. Как я обычно объясняю: профсоюз – не та организация, которая должна заниматься досугом, развлечениями. Эта организация дает уверенность и стабильность. Если что-то не так, ты один не останешься, в трудные моменты сделают все, чтобы помочь, ведь Горно-металлургический профсоюз – одна из самых мощных организаций в стране. Ко мне обращаются с разными вопросами: детский отдых, путевки, пожелания по мероприятиям, идут с житейскими ситуациями. Даю телефон профсоюзного юриста, там помогут. В целом я считаю, что наши достижения – результат совместных усилий. Как говорят, один в поле не воин, а я, как профгруппорг, пришел не на пустое место, а продолжаю начатое другими.



Нужна помощь – скажи



АНАСТАСИЯ КОМАРСКАЯ

На конкурс представили заявки 5 профгруппоргов из 4 структурных подразделений «Уральской Стали»: по одному из доменного, автотранспортного цехов, ФЛЦ и две – из первого листопрокатного. Помимо анкеты и оценочного листа с информацией о деятельности профгруппорга, участники подготовили дополнительную информацию (Алексей Лупан – фотоальбом, Максим Ткалич и Светлана Челак – презентации).

Победителями I этапа конкурса «Лучший профгруппорг ГМПР» ППО АО «Уральская Сталь» по итогам за 2019 год в группах признаны:

- ❖ профгруппы численностью до 50 человек – **Ткалич Максим Сергеевич**, нагревальщик металла листопрокатного цеха № 1, профгруппорг;

- ❖ профгруппы численностью от 50 до 100 человек – **Карпова Марина Николаевна**, электрогазосварщик доменного цеха, профгруппорг;

- ❖ профгруппы численностью от 100 до 200 человек – **Челак Светлана Васильевна**, машинист крана металлургического производства листопрокатного цеха №1, профгруппорг;

- ❖ профгруппы численностью свыше 200 человек – **Лупан Юрий Николаевич**, начальник участка фасоннолитейного цеха управления по производству запасных частей, профгруппорг.

Юрий Лупан пришел на комбинат в 2002 году совсем молодым и тогда же вступил в профсоюз. Причем, присоединился к организации совершенно осознанно: о важности профсоюза он знал с самого детства. Сегодня чис-



ленность возглавляемой им профгруппы – 261 человек, профсоюзное членство – 99,1%.

– Когда мне задают вопрос «Для чего нужен профсоюз?», отвечаю: «Это гарант твоих прав и трудовых интересов». И тут же привожу в качестве при-

мера семью своих родителей, которым было бы непросто

вырастить пятерых детей в 90-е нестабильные годы без материальной и финансовой помощи со стороны предприятия и организации, – поясняет Юрий Николаевич. – Заметил, что искренность и рассказ о личном опыте всегда находят живой отклик в душах работников, позволяют им раскрыться. Я всегда призываю людей к диалогу. В моем коллективе все знают: я открыт для дискуссии – как по производственным, так и по профсоюзным вопросам. Нужна помощь – скажи, видишь мою ошибку – укажи на нее. На то мы и товарищи, чтобы совместно решать проблемы.

Наши профсоюзные активисты с готовностью делятся идеями по поводу проведения тех или иных мероприятий. Оказывают содействие членам различных комиссий в их работе. А руководство цеха всегда идет навстречу пожеланиям и нуждам профсоюза.

Победа лидера – успех профгруппы



НИНА ДЕЕВА • ИРИНА БЕЛОВА

Подведены итоги конкурса в первичной профсоюзной организации «ЗапСиб», в котором приняли участие 10 человек.

Участникам необходимо было рассказать о своей работе, заполнив оценочный лист, подготовить плакат на тему «Вступай в профсоюз!», видеоролик «Мы – профсоюз!». Призёрами стали профгруппорги **Илья Филин** (ЦРМО), **Татьяна Омельчук** (ККЦ-2), **Елена Каськова** (ИЦК). Всем участникам конкурса будут вручены дипломы и памятные подарки, а победители получат и денежные призы.

– Идея проведения конкурса профгруппоргов в новом формате возникла при формировании бюджета профорганизации на 2020 год, а после проведения рабочей сессии «Современные методы подхода к информационной работе» мы решили внедрять новые формы, чтобы это было наглядно, зримо, а не просто путём заполнения анкеты. Разработали положение о конкурсе, определили этапы, – рассказывает заместитель председателя ППО «ЗапСиб» ГМПР **Татьяна Строкова**. – Из-за пандемии провели конкурс в заочном формате. 10 структурных профсоюзных организаций подошли к выполнению заданий очень серьезно. Режиссёров у нас нет, художников тоже, профгруппы всё





делали своими силами. Члены жюри отметили, что все участники показали отличные творческие способности.

Первое место присуждено профгруппоргу участка ремонта основного металлургического оборудования ЦРМО рельсовой площадки **Илье Филину**.



Илью выбрали профгруппоргом в 2016 году. Сегодня 80 процентов работников его участка состоят в ГМПР. Как он отмечает, коллектив у них сплочённый, дружный. В ряды профсоюза вступают и новички.

– Сначала увидел информацию о проведении конкурса на профсоюзном стенде, – рассказывает Илья. – Долго не мог взяться, а потом закрутилось. Сам придумал сценарий, как оформить плакат. За основу видеопрезентации профгруппы взял песню «Наша служба и опасна, и трудна». Её слова перекликаются с профсоюзной работой. Наша работа тоже трудна и тоже почти не видна. Написал текст песни, отсняли материал. Сделали плакат. Все, к кому я обратился за помощью, откликнулись. Председатель профорганизации цеха Ольга Грушевская выложила ролик в нашей группе в WhatsApp, многие коллеги его посмотрели, оставили свои отзывы и поздравления.



Второе место заняла **Татьяна Омельчук**, которая работает оператором систем гидравлики и охлаждения в кислородно-конвертерном цехе №2.

– Несколько лет назад меня выбрали сразу на две общественные должности – уполномоченным по охране труда и профгруппоргом.

Люди часто обращались ко мне за советом, зная мой характер, что могу постоять за правое дело и не оставлю обращение без внимания. Обе общественные обязанности схожи по своим направлениям, и действовать приходится по одной схеме – сначала работник обращается ко мне с вопросом, предложением, мы обсуждаем

возможности его решения, далее идем к мастеру или в профком.

Какие вопросы обычно решаю как уполномоченный? Например, по обеспечению спецодеждой, наличию и качеству инструментов, благоустройству рабочего места, ремонту оборудования, по внедрению новых средств индивидуальной защиты, в общем, всё, что обеспечивает члену профсоюза безопасные и комфортные условия труда. Возникают вопросы по начислению оплаты труда, есть обращения по личным проблемам. Многие работники – скромные люди, не хотят просить о чём-то, даже если очень нуждаются. В таком случае беру инициативу в свои руки, сама обращаюсь в профсоюзный комитет. Консультирую работников по нормам коллективного договора.

Когда узнала о конкурсе, решила участвовать. Придумала плакат, на котором была бы представлена моя работа: на какие вопросы могу ответить, с чем могут обращаться ко мне люди. Коллеги поддержали. Отсняли несколько эпизодов из моей профсоюзной деятельности. Сегодня на участке 36 человек, и большая их часть состоит в профсоюзе. У нас дружный коллектив, заботливое отношение друг к другу, работать здесь одно удовольствие.



Елена Каськова – профгруппорг участка контрольных испытаний проката испытательного центра комбината (ИЦК) рельсовой площадки. Команда ее профгруппы в конкурсе заняла третье место.

Как отмечает Елена, в профгруппе много молодёжи, все активные, лёгкие на подъём, не сидят на месте. Охват профсоюзным членством на участке составляет 96 процентов. Молодёжь, вливаясь в коллектив, сразу вступает в профсоюз.

– Над созданием ролика и стенгазеты работала большая команда, не я одна, – рассказывает Елена. – Ребята помогли написать текст, слоганы. Наталья Попова оформила стенгазету. Вовсю работала творческая мысль, кое-что подсмотрели в интернете. Поддержал наше участие в конкурсе и начальник ИЦК Сергей Хитрых. Просматривали всё не раз, чтобы охватить все этапы нашей повседневной работы. Из-за пандемии мы были в кадре в масках, но это не помешало показать обаяние нашего дружного коллектива. Словом, старались.



ЕКАТЕРИНА МУСТЯЦЫ

Своим примером вдохновляя

На Надеждинском металлургическом заводе в конкурсе приняли участие 15 профгруппоргов из 10 подразделений предприятия.

Как показали оценочные листы, презентации и фотоотчеты за 2019 год, общественная жизнь профсоюзных лидеров на участках, в бригадах очень насыщенная. Они подавали предложения по охране труда, по спецодежде, по ремонту бытовых помещений, тесно работали с цеховыми председателями профорганизаций, специалистами и руководителями, давали разъяснения в своих коллективах по колдоговору, помогали оформить помощь, участвовали во многих мероприятиях завода, профсоюза и города. Своим примером вдохновляли коллег, собирали команды на конкурсы, придумывали сценарии праздников и многое другое.

В первой группе (профгруппы численностью до 50 человек) победителями стали **Павел Борисевич** (доменный цех) и **Вера Мокроусова** (агломерационный

цех). Второе место у **Светланы Черкашиной** (калибровочный цех), третье – у **Андрея Медведева** (ЭСЦ) и **Анастасии Ломаевой** (ЖДЦ).

Во второй группе (профгруппы численностью от 50 до 100 человек) победителем признана **Екатерина Малышенко** (ЦАЛ), второе место завоевала **Оксана Шабалина** (ЖДЦ).

В третьей группе (профгруппы численностью от 100 до 200 человек) победа у **Андрея Мызникова** (ЖДЦ). Специальный приз «Профсоюзная инициатива» достался **Ильмире Спиридоновой** (ЦПП).

Победители конкурса будут награждены дипломами и денежными премиями, все участники получают подарки от профорганизации. Профгруппорги, занявшие первые места, примут участие в территориальном этапе конкурса, который проводит Свердловский областной комитет ГМПР. 🍷





ПРИЗЕРАМ – ПОВЫШЕННАЯ ЗАРПЛАТА

Еще каких-то три месяца назад профсоюзный корреспондент мог выбирать, какие мероприятия посетить, а какие – не обязательно, у какого председателя первички взять комментарий, а где можно обойтись – и без больших потерь. Теперь все иначе. Увидел информацию в профсоюзном паблике – и бегом выяснять, что это было?

– Начинаем размораживать череду своих социокультурных мероприятий. Онлайн-форматы – это все равно, что цветы нюхать в противогазе, – делится Топоров, председатель профорганизации «Комбината КМАруда». – И первое мероприятие серьезного масштаба – это награждение победителей конкурса профессионального мастерства центральной отраслевой санитарно-технической лаборатории.

За звание боролись 12 лаборантов химического анализа четвертого разряда. Конкурс проводился для демонстрации и оценки профессиональной компетентности и состоял из теоретической и практической частей. Задания, разработанные руководителем подразделения Мариной Пономаренко в соответствии с текущими профстандартами, касались непосредственно лабораторной деятельности.

Участницы принесли специальную одежду: халат (костюм) лаборанта, резиновые медицинские перчатки, защитные очки, калькулятор. Им были выданы оборудование и реактивы. Результаты оценивала комиссия под председательством директора по персоналу Юлии Солодянкиной и наблюдатели (коллеги с более высоким разрядом). Максимальное количество баллов (85) набрала Юлия Автушкова. Всего один балл уступила ей Ольга Булгакова,

заявившая второе место. Третьей стала Антонина Гордеева с результатом 70 баллов.

– Подразделению, кстати, более 50 лет, – с гордостью продолжает рассказ Алексей Топоров. – Поскольку на комбинате есть рабочие места с опасными и вредными производственными факторами, именно эта лаборатория является контролёром состояния промышленной безопасности. Группы разные: по замеру шума, запыленности, сточных вод. Лаборатория единственная в области имеет Международный сертификат на проведение экологического аудита. Мы получили его в прошлом году, в этом продлили.

С прошлого года есть положение (закреплено в колдоговоре), когда победители конкурса профессионального мастерства поощряются доплатой к окладу на период всего следующего года в размере от 4 до 12%. Величина в каждом конкретном случае зависит от того, какое место занял конкурсант и какой у него разряд. Три победительницы, начиная со следующего месяца, будут получать эту доплату.

Мы проводили конкурс очно, но с соблюдением всех норм безопасности: с применением защитных средств, выдерживанием социальной дистанции и пр. Наградили призеров вместе с главным инженером Сергеем Самофаловым.

19 июня, чуть раньше официального праздника, отметили День медицинского работника. В 7.45 под «живой» саксофон с распротёртыми объятиями, но с соблюдением санитарных норм, встречали работников медико-санитарной части. При входе каждой девушке-медику, а их у нас 66, подарили букет цветов и сертификат магазина «Летуаль», а мужчинам, их 6, сертификат магазина «СпортМастер». 🍷





ОЛЬГА ЗАПУННАЯ

«В ОБЪЕКТИВЕ – СЕМЬЯ ОЭМК»

Фотоконкурс с таким названием традиционно проводится профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Оскольского электрометаллургического комбината на празднике «Мы, ОЭМК, одна семья», и в этом году впервые – дистанционно, в онлайн-формате. Лучшими моментами своей семейной жизни поделились 39 участников из основных подразделений предприятия.

В состав жюри конкурса вошли представители профсоюзного комитета и Управления корпоративных коммуникаций. Как рассказала председатель комиссии профкома ОЭМК по работе среди женщин, охране семьи, материнства и детства Людмила Саранцева, оценивались оригинальность сюжета, подача, качество фотографии.

– Профком предусматривает призы для всех участников, – пояснила Людмила Саранцева. – За первое место – подарочные сертификаты на 2000 рублей, за второе и третье – по 1500 и 1000. Тем, кто не выиграл, – утешительный приз 500 рублей.

– Было сложно оценивать работы, сравнивая любительскую съемку и профессиональные фотосессии, – говорит член жюри, ведущий специалист УКК Катерина Иванишина. – Хочется отдать предпочтение не мастерству фотографа, а искренности эмоций и событийности.

Фотография, сделанная самым простым мобильным телефоном, может оказаться

шедевром, если кто-то с любящим сердцем удачно ловит момент. Примером можно назвать фото победителя в номинации «Лето – это маленькая жизнь!» Наталии Мирошниченко, эксперта отдела администрирования проектов. Завораживающий кадр снят на телефон прошлым летом в Туапсе, где отдыхала многодетная семья. В кадре трое детей Наталии – две дочери и сын. В тот день море штормило, вспоминает Наталия, и купаться было нельзя. Они играли на пирсе и ловили удачные кадры. Все трое занимаются музыкой и спортом, учатся в православной гимназии, рисуют и преуспели ещё и в качестве фото-моделей.

Победителями в этой номинации стали также Людмила Пруцева – «Девочки с персиками» и Дмитрий Тынянских – «Дачный сезон» (2 место); Игнат Катаев – «Где-то там» и Александр Васильев – «Сладкая жизнь» (3 место).

Лучшей в номинации «Обнимашки» признана работа Сергея Туголу-





кова, мастера по ремонту оборудования электрослужбы СПЦ-2 с сыном Артёмом со смешным названием «Ээх, папка, щёки отъел!». Комичная и трогательная фотография завоевала сердца членов жюри и принесла папе с сыном первое место. Фото было сделано пару лет назад, с тех пор Артёмка подрос, научился кататься на велосипеде и самокате. Вторыми призерами в этой номинации стали Екатерина Никулина с фотографией «Мое счастье» и Марина Шаталова – «Всей семьей». Третье место у Марины Вовнянченко и Александра Васильева.

«Надо же, как похожи», – хочется воскликнуть, глядя на фотографии участников фотоконкурса в одноимённой номинации. Марина Шаталова, техник СПЦ-2, своим двойняшкам Ане и Тае каждый новый год устраивает тематические фотосессии, а тётя и бабушка шьют для дево-



чек специальные наряды. Фото с семимесячными малышками в корзинке символизирует главный семейный урожай, которым близкие любовались в гостях у бабушки. Но победило яркое фото в новогодних нарядах. Пока это единственные дети в семье, и угодили они сразу всем: одна похожа на папу, другая – на маму.



Похожи друг на друга и герои «серебряного» победителя в этой номинации – ведущий инженер-программист Светлана Звягинцева прислала на конкурс фотографию совместного отдыха в Крыму с семьёй подруги – Людмилы Пруцевой. Друзья захватили на отдых костюмы, в которых играли в корпоративный боулинг, и выглядели командой в одинаковых футболках и шляпах. Кстати, Людмила тоже в числе победителей за фото «Девочки с персиками» ей досталось второе место в номинации «Лето – это маленькая жизнь». Вторые места у Светланы Звягинцевой «Мы к вам заехали на час» и Дмитрия Тынянских «Кровь – не вода!». 🍅



ЮЛИЯ ХАНИНА

МАСТЕРА КРЕПКИХ ШВОВ

На Михайловском ГОКе им. А.В. Варичева проходят конкурсы профмастерства.

В кадровой политике «Металлоинвеста» конкурсы профмастерства занимают особое место. В компании уверены – эти состязания повышают престиж рабочих специальностей, хорошо мотивируют сотрудников на повышение уровня профессионализма и служат эффективным механизмом профессионального роста работников. Участвуя в соревнованиях, они могут показать все свои навыки и умения, как сделали это электрогазоварщики.

Их профессия важна и универсальна. На комбинате нет подразделения, которое не нуждалось бы в умелых руках этих специалистов. Они практически постоянно задействованы в ремонтах любых видов и уровней сложности, сборке и монтаже оборудования. И на конкурсе мастерства убедительно доказали, что в совершенстве владеют уникальными навыками.

В ходе практических заданий, которые были предложены конкурсантам, нужно было сварить две трубы под наклоном в 45 градусов. Это позволило получить полное представление об умении сварщика работать во всех основных положениях, используемых при сварке: вертикальном, нижнем и потолочном. По словам электрогазосварщика сварочно-сборочного цеха управления по производству запасных частей МГОКа Сергея Gladchenko, сделать это было не так просто.

– Ведь прежде, чем приступить к сварке деталей, их необходимо грамотно соединить, соблюдая геометрию и выдерживая все требования технического задания, – рас-

сказал он. – Только после этого можно направлять поток расплавленного металла по шву, следя за тем, чтобы не оставалось пустот и зазоров.

Однако, по словам участников конкурса, для высокого результата одного только профессионального мастерства недостаточно. Нужно ещё любить работу.

– Мне нравится металл, люблю наблюдать, как он плавится, это очень красиво, – признаётся электрогазосварщик управления по производству запасных частей Виктор Судаков, за плечами которого тридцать лет стажа. – Однажды показал процесс сварки своей дочери, так она теперь спрашивает, когда снова в гараж поедет. Хочет сама попробовать варить металл.

При оценке конкурсных работ жюри учитывало время, за которое было выполнено задание, соблюдение конкурсантом требований охраны труда, чистоты на рабочем месте и, конечно, проверяло качество сварного шва. Как рассказал главный сварщик дирекции по управлению производственными активами, член жюри конкурса Юрий Чернядьев, сначала его проверяют визуально, применяя специальный измерительный прибор. А уже потом используют ультразвуковой контроль, помогающий обнаружить возможные внутренние дефекты. И, как показало это исследование, с поставленной задачей все десять конкурсантов справились. А победителем стал Иван Михайлов из центра ТОиР РУ МГОКа. Второй результат у Сергея Gladchenko (УПЗЧ), третье место занял Виктор Ермаков (Центр ТОиР АТУ МГОКа). 🟡





НАДЕЖДА БАЛАКИНА



Когда добрые дела – состояние души

Уже несколько месяцев добровольцы Заринска (Алтайский край) поддерживают людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации из-за пандемии коронавируса.

Весомый вклад в доброе дело вносит градообразующее предприятие АО «Алтай-Кокс». Сегодня, например, продолжается работа с пенсионерами предприятия, заводчане-добровольцы доставляют им на дом продуктовые наборы. Активное участие принимают представители профсоюзной организации.

Евгения Перонко, председатель профорганизации ЧУЗ МСЧ:

– Работники медсанчасти помогали формировать продуктовые наборы для пенсионеров АО «Алтай-Кокс». В первый день мы осилили 800 наборов, во второй – 1000. За два дня разгрузили весь склад... На этом не остановились – развезли продукты по адресам. Мы курировали определенные дома, а также заглянули в гости к пенсионерам поселка Новый.

Любовь Воронкова, председатель профорганизации СЦРКО:

– Вместе со спортивной командой «Надежда» мы доставили ветеранам завода подарки от предприятия, были и в Слободке. Как подарок воспринимали люди продуктовый набор. «Сарафанное радио» разнесло весть о посещении волонтеров быстро, и люди ждали нас дома, на дачу не выезжали. Конечно, случалось всякое: был случай, когда сменился адрес проживания пенсионера, и мы находили его по новому месту жительства...

Андрей Зудилов, председатель профорганизации отдела технического контроля:

– В группу профкома в Вотсап поступило сообщение, что требуются волонтеры с автомобилями для доставки продуктовых наборов пенсионерам. У меня как раз вечер

был свободным, я записался и после работы с 18.00 до 20.00 доставлял наборы. Мне дали список из 19 человек, все они проживали в одном доме по улице Metallургов. Посетил почти всех, несколько пенсионеров не оказалось дома. Встречали все по-разному: кто-то уже знал, что должны доставить набор, кто-то с удивлением, а в одной квартире вообще открывать не хотели, пока не выпытали, кто я такой, кто послал и зачем, даже после объяснений открыли с опаской, но все были довольны и благодарны, что завод про них помнит.

Иван Кандауров, председатель профорганизации ЦА:

– Сегодня пенсионеры завода нуждаются в помощи. Они ждут добровольцев, благодарят предприятие за поддержку. В моей жизни марафон добрых дел продолжается – почти каждый день после работы я развожу продуктовые наборы.

Сергей Ушаков, председатель профорганизации СЦРКЭО:

– Оказывать людям помощь на добровольной основе – это особое состояние души. Когда приходишь к пожилым людям, чувствуешь их искренность, радушие, неподдельную благодарность за помощь. Такое ощущение, будто ты доставляешь не продукты, а радость.

И, кажется, сегодняшний ритм жизни не позволяет найти время на общественное дело, но есть люди, которые всё успевают. Наш цех не исключение. Дмитрий Антипов доставлял наборы пенсионерам, Максим Автаев в село Комарское увозил продукты и т.д. Всех и не назовешь, добровольцы – они же не рассказывают о проделанной работе – сделали доброе дело, и хорошо. 🍷



НАДЕЖДА ГОРШЕНИНА

Я знаю – саду цвести

На Чусовском металлургическом заводе успешно реализуются инициативы работников по благоустройству бытовых помещений, территории предприятия. Председатель профорганизации ферросплавного цеха, бригадир электрометаллургического участка Екатерина Конева «зажгла» коллектив идеей создания у административно-бытового корпуса сквера металлургов.



– Как возникла эта идея?

– На заводе много лет проходит конкурс по благоустройству территории цехов «Завод в гармонии с природой». Наш цех в нём всегда участвует. Был даже победителем. В этом году решили заняться территорией у АБК электрометаллургического участка, тем более что здание ремонтируется, приводится в порядок как с внешней стороны, так и внутри. Хочется и вокруг благоустроить территорию. У АБК химического отделения площадка заасфальтирована, там красивый фонтан, скамейки, вазоны для цветов, клумбы. Электрометаллурги не хотят отставать от химиков.

– Коллеги по работе поддержали вашу инициативу?

– Красота, уют вокруг цеха всегда поднимают настроение. В первую очередь я обратилась за поддержкой к руководителям. Идею одобрили начальник цеха Андрей Махнутин и старший мастер электрометаллургического участка Александр Староватов. Важно, когда руководители помогают в реализации хороших дел. Надеюсь, что нашу инициативу поддержит и управляющий директор ЧМЗ Владимир Кирзнер. В цехе большой и дружный профсоюзный актив. Не останутся в стороне и другие сотрудники. Они всегда откликаются на добрые дела.

– Что вы задумали?

– Мы хотим создать сквер. Проект, смета – всё уже подготовлено. В

качестве вазонов для цветов используем бывшие в употреблении колоды, которые вышли из строя. На газоне обозначим логотип нашей компании и завода – ОМК, перенесём в сквер, ближе к цеху, стелу, установленную в честь получения на ЧМЗ первого феррованадия. Посадим кусты вокруг, которые станут красивой живой изгородью. Установим скамейки для отдыха. Пока на плане всё очень достойно. Его помогала рисовать Надежда Шитова, машинист крана. Надеюсь, сумеем красоту воплотить в жизнь.

– Это уже не первый ваш проект по благоустройству территории. В прошлом году вы «построили» дорогу к цеху. Опыт организации и выполнения таких работ у вас есть. Но ведь это, в любом случае, дополнительные нагрузки?

– Если ждать, что кто-то придёт и сделает всё за нас, можно и не дожидаться. Это неправильно. Надо самим делать жизнь вокруг комфортной, на рабочем месте в первую очередь. Кроме того, впереди у нас два больших юбилея. В ноябре исполняется 110 лет профсоюзной организации Чусовского металлургического завода, а в январе следующего года коллектив отметит 85 лет с того дня, как в 1936 году на заводе получили первые килограммы отечественного феррованадия. Это особая гордость за наш труд и его результат. Так что масштабное благоустройство территории – хороший подарок юбилярам. 🍎





ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ