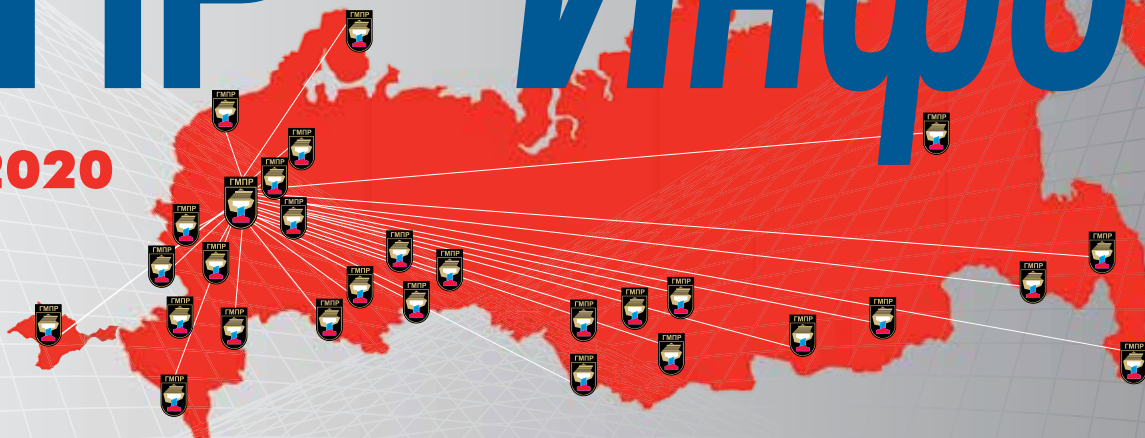


ГМПР – Инфо

№07 | 221 | 2020

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 «Нам не помнить об этом нельзя»

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 6 «Красный Октябрь» обновляется
7 За полярным кругом
9 Результат дается непросто
10 Главное – безопасность
12 Лестница отношений
13 Профсоюз в нестандартных ситуациях
15 Незаметные и незаменимые
16 Убеждать личным примером
17 #важен труд каждого
18 Лучшие профгруппорги ММК
19 Потомкам XXI века
20 Есть такая профессия – добывать руду

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 21 Как становятся победителями
23 От рабочего – до руководителя
25 Гарантия стабильности
26 Колдоговор в отраслевом тренде
27 Все в руках коллектива

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 28 Беспокойная работа
29 Внеплановая спецоценка
30 Проверять и исправлять

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 31 Семь причин, почему мы в профсоюзе
32 Действовать сообща
33 Лично с каждым

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 34 Молодые – вперед!
36 Ура работающей молодежи
38 Ставка на молодежь
39 Память поколений
40 Лучшим студентам

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 41 Как важно быть членом профсоюза
42 Когда нужна помощь

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 43 Лучшие уполномоченные
44 Быть требовательным сначала к себе
45 Достойный труд – безопасный
46 Закон надежности Сергея Иванникова
47 Заслуженная победа
47 В надежных руках

КОНКУРСЫ

- 48 «Я – будущий металлург!»
49 «Радуга талантов»

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: Команда ПНТЗ на X Форуме
работающей молодежи «УРА2020».
Фото Лены Мирхазетдиновой.

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 10.08.2020.

Формат 60x90/8. Печать офсетная.

Тираж 3000 экз. Заказ 20-177.

Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;

тел. 8 (495) 917-80-37

e-mail: sea.more@mail.ru



ТАТЬЯНА ЗОРНИНА

«НАМ НЕ ПОМНИТЬ ОБ ЭТОМ НЕЛЬЗЯ»

В год 75-летия Победы в Великой Отечественной войне Центральный Совет ГМПР провел конкурс творческих работ, посвященный труженикам тыла. В нем приняли участие 132 работника из 20 регионов Российской Федерации, среди них 34 – учащиеся колледжей и техникумов. В материалах Великой Отечественной войны немало внимания уделяется главным сражениям, героям. А труженики тыла, как правило, остаются в тени. Цель конкурса – отдать дань памяти и уважения тем, кто обеспечивал фронт все необходимым, кто на пределе своих человеческих сил ковал Победу в тылу. Сочинения участников конкурса – уникальны по собранному материалу и пронзительны по содержанию. Это многие дни изучения архивных документов, поездки, встречи. Публикуем некоторые выдержки из конкурсных работ.

Екатерина Андрусенко («Центральная клиническая медико-санитарная часть» г. Магнитогорска) рассказала о судьбе прадеда Гавриила Корнеевича Толда. Накануне войны он работал горновым первой доменной печи Магнитогорского металлургического комбината. *«Чугунная река с суровым нравом не прощает ошибок в работе, оплавляя, делает характер человека крепче и выносливее»* – пишет Екатерина, изучившая в деталях профессию прадеда. В первый день войны он стоял в длинной очереди в военкомат, чтобы уйти служить добровольцем. Но руководство комбината на фронт его не отпустило. Тылу нужны были квалифицированные рабочие.

В самые лютые морозы промерзали песок, кокс, глина – приходилось их отогревать, иначе плавки не будет. Люди работали впроголодь. В начале мая 1942-го развернулось Всесоюзное социалистическое соревнование за оказание помощи фронту, в котором приняли участие и доменщики Магнитки. В первых рядах был Гавриил Толд.

«В редкие дни, когда отец приходил домой, а не оставался ночевать в цехе, мы старались не шуметь, не тревожить его сон. Он выходил на работу за три часа до начала смены. Зимой шел пешком по льду, переходя на противоположный берег реки Урал, а там – через всю территорию комбината к родному цеху», – вспоминает его дочь Тамара Гавриловна.



Евгения Косатикова (АО «Кузнецкие ферросплавы») посвятила свою работу Евдокии Григорьевне Скачковой, которая подростком трудилась на ее предприятии. *«Поселили в бараке с трёхэтажными койками. В рельсоделочном цехе делали «Катюшу». Нам один раз показали, как работать на станках – заменить сверло, отключить шпиндель, – и мы принялись за дело. Строились новые цехи. Где рабочих не хватало – нас туда»*.



16-летняя девушка работала в компрессорной, потом слесарем, жестянщиком и даже машинистом, перетаскивала тяжести, чистила и грузила металл. А после смены помогала в госпитале. Евдокия Григорьевна осталась на ферросплавном заводе, проработав на предприятии 37 лет.

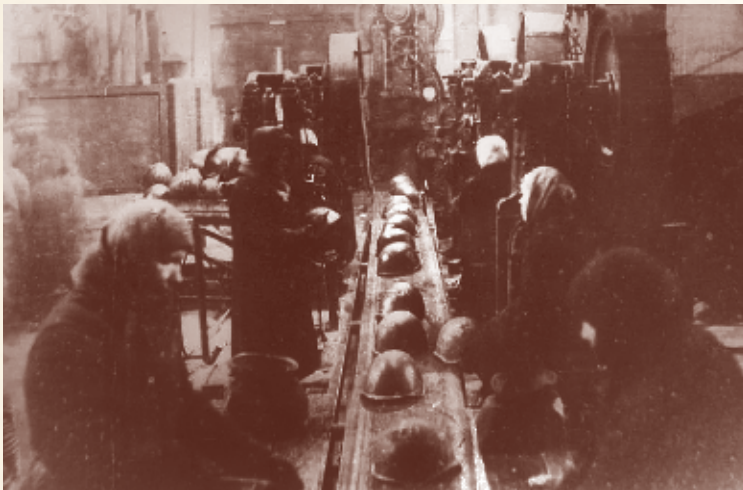


Денис Кравченко (Керченский металлургический завод) приводит воспоминания подростка: *«В цехе холодно. Сверху падает снег. Люди топчутся у станков, изредка*



подносят руки ко рту, греются. Чуть-чуть так обогрелись и стиснув зубы, работают, работают... Мне 16. Зовут Михаил, а мамка кличет Мишутка. Сегодня снова стою у станка на заводе, который когда-то был мощным титаном, а сейчас... Но мы держимся, мы – горстка мальчишек и девочек. Жутко холодно, научился не реагировать на усталость. Война – это не слово, это жизнь. Говорят можно привыкнуть. НЕТ! К этому привыкнуть нельзя. Я 16 летний пацан с глазами старика и с изнывающей душой. Мама, мамочка, как мне тебя не хватает...».

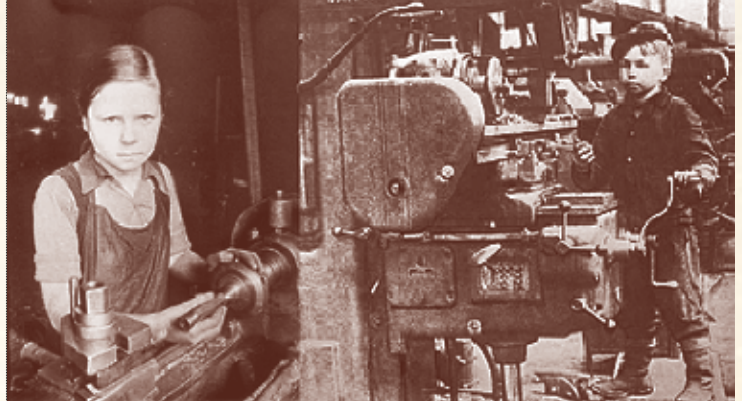
Илья Гордиенко (ООО «Лысьвенский завод силикатных фритт») в сочинении «Глаза не забудут войны» использовал воспоминания юных тружеников тыла, которые занимались изготовлением касок. «Есть у каски подтулейное устройство, чтобы лучше сидела на голове.



Десятки девочек, многим из них было лет по тринадцать, слабые от недоедания и переутомления, шили и собирали их по две нормы за 12-часовую смену. Всю жизнь они будут вспоминать длинный темный цех, ленту конвейера, кое-где по углам спящих после смены людей. Когда во второй половине смены мутилось в глазах, а острая игла прокалывала детские пальчики, кто-то пускал по конвейеру тряпичную «куклу-самodelку» с плоским личиком, нарисованным химическим карандашом. Кукла проплывала перед девочками, и все смеялись, смех приносил минутную радость, а с ней и разрядку от недетского напряжения, от непосильного труда».



Татьяна Кременчугская («Белорецкий металлургический комбинат») нашла воспоминание бывшей работницы мартеновского цеха Н. Черепенькиной: «...в цех я поступила в 1943 году в 15 лет. Спрашивали с нас, как со



взрослых мужчин, трудились по 12 часов без выходных. Из спецодежды – комбинезон и ботинки на деревянной подошве. Ходить в такой обуви было очень неудобно, зимой – как на лыжах, весной – ноги всегда мокры. Многие, чтобы не выходить на мороз, так и жили в цехах. Поддерживали друг друга, не жаловались на трудности. От того тяжелого времени остались отнюдь не мрачные воспоминания, а светлая память о людях, работавших рядом».

Юлия Шеховцова (АО «Лебединский ГОК») рассказала о прадедушке Виталии Логиновиче Ленко, который работал проходчиком Южно-Батуринского угольного разреза. В ноябре 1941-го трудовое напряжение проходчиков было на пределе – рабочие стояли по пояс в холодной воде по 16-20 часов и почти не видели солнечного света. «Мы понимали, что теми силами, что у нас есть, не сможем выполнить поставленные задачи. Обратились к горожа-





нам за помощью. На наш призыв откликнулись тысячи добровольцев. Каждую смену несколько сотен людей приходили в шахту и помогали добывать уголь. А мы, бывалые проходчики, выполняли работу каждый за двоих...».

Строки из сочинения Любови Назимовой (МАДОУ «Радость» детский сад №177 Нижнего Тагила): «В первые дни войны моя прабабушка Александра Степановна Шихалева сменила платье на робу и пошла работать на Ивановский карьер в Нижнем Тагиле, добывать руду, известь. Выходных у женщин не было. От их выработки зависело количество плавки металла. Часто Александра Степановна возвращалась домой вся белая от извести – родные с трудом её узнавали. Пока бабушка была на работе, пятеро ее детей вместе с соседской детворой собирали крапиву, лебеду и сдавали в столовую предприятия. В меню того времени были блюда: борщ из крапивы; пюре из крапивы; биточки из свекольной ботвы».

Еще факт военного времени – обращение через городскую газету к рабочим: «Построим танковую колонну «Тагильский рабочий» на средства тагильчан!». В течение месяца изможденные голодом и тяжелым трудом подростки и женщины собрали средства на колонну из 24 танков Т-34. Каждая машина имела свое имя: «Держинец», «Домохозяйка», «Металлург», «Прожектор» и сопровождалась документами-наказами от тагильчан со словами поддержки и веры в Победу.

Максим Скрылев (АО «РУСАЛ» Новокузнецк) изучил военный период своего предприятия: «Сотни юношей и девушек участвовали в строительстве и пуске Новокузнецкого алюминиевого завода, датой рождения которого принято считать 7 января 1943 года. Каждый второй советский штурмовик, истребитель и бомбардировщик были сделаны из кузнецкого алюминия. А какой ценой – в воспоминаниях первых работников: «Зима в сорок втором пришла рано – в октябре. С вьюгами, сильными морозами. На стройку из разных уголков страны прибывали рабочие. Были проблемы с жильём. Многие перебивались в палатках, рыли землянки. Самым комфортным был барак с кроватями в три яруса, в комнате по 50 человек... Корку электролита пробивали вдвоём: один держал клин, другой бил

кувалдой, весила она 20 килограммов... Утопая по колено в глинозёме, электролизник черпал его ведрами и передавал товарищам... Вагонетки с глинозёмом подавали в корпус по узкоколейке. Собирались человек десять, затягивали «Дубинушку» и толкали состав. Иногда давали лошадей. Тогда приходилось обувать их в валенки с галошами. Ничего не поделаешь – техника безопасности...».

Герои нескольких конкурсных работ – сельские труженики. Александр Арапов (ковшевой ПАО «ММК») много времени провел в музее села Париж Нагайбакского района Челябинской области, изучая архивные материалы тружеников тыла, в том числе своих дедушки и бабушки Ивана Васильевича и Пелагеи Ивановны. В войну на колхозных полях трудились в основном женщины, старики и дети. Работы по обмолоту и заготовке хлеба после уборки урожая в 1941 году продолжались и зимой. Работали по 15 часов в сутки. Трудной для колхозов была и первая военная посевная кампания. В поле выехали 2 тракторные бригады, все трактористы и комбайнеры – женщины. При этом односельчане старались поддерживать бойцов своими письмами. «... В 42-м году план по сдаче зерна колхоз перевыполнил, прошли хорошие дожди, трава была высокая и сочная. Весь собранный урожай – наша помощь фронту...».





В сочинении Татьяны Шамитовой – воспоминания Екатерины Георгиевны Лысовой из деревни Даниловка (Башкортостан): *«Когда началась война, бабе Шуре только исполнилось 13 лет. Она была старшей в семье. Пошла работать в колхоз «Ворошилов», пасла коров и свиней, пахала и боронила. Шестилетние братья вручную пололи хлебные поля. На руки надевали самошитые вачеги из холста, которые изнашивались в клочья. Собранный хлеб молотили, а зерно очищали от мусора вручную с помощью веянок. Дети постоянно были голодными. Основная еда – травяные лепешки, крапиву смешивали с мукой и вытекали. Но как бы трудно не жилось, люди помнили – солдатам на фронте тяжелее».*

Анна Васенина (ПАО «Северсталь») посвятила свою работу Таисии Петровне Мелюшкиной, которой в июне 1941 г. было 16 лет. Она хотела записаться на фронт, но получили отказ. Девушка работала на швейной фабрике, где шили одежду для солдат. Военком ее ободрил: *«Ты и так дело хорошее делаешь, солдат одеваешь».* В 1943-м

Таисия оказалась в Сталинграде на восстановительных работах. «Девушек распределили на работу в строительно-монтажную часть. Город был полностью разрушен, по ночам взрывали мины. Начальник предупредил, чтобы мы ходили только по тропочкам. Летом ютились в палатках, зимой восстановили несколько домов и перебрались в них. Жили по 25 человек в комнате. В 6 утра будил заводской гудок, или восстанавливать жилье дома. К 8 утра направлялись на тракторный завод...».

Мария Ивановна Замуруева (героиня сочинения Семена Мялова, студента Красносулинского колледжа промышленных технологий) была первой женщиной – шофером в г. Красный Сулин. В войну она перевозила раненых. Благодаря ей сотни бойцов были доставлены с полей сражений в госпитали. После освобождения города от немецких захватчиков Мария создала тракторную бригаду из подростков. Более 40 лет она проработала в гараже Сулинского металлургического завода.

Герой сочинения Михаила Бикиняева (Орский индустриальный колледж, Оренбургская обл.) – его прадедушка Михаил Герасимович Малахов. В военное время он был бригадиром пути станции Орск, через которую шли составы с военной техникой, везли солдат на фронт из Сибири, а также раненых. Зимы в те годы были суровые, снежные, паровозы (тогда ещё не было тепловозов и электровозов) заносило «с головой». Приходилось прорывать в снегу для паровозов тоннели, сутками не спать, неделями жить на работе, чтобы не срывать график отправки составов.

В летописи Великой Отечественной войны железнодорожную ветку Старый Оскол – Ржава справедливо считают Дорогой мужества. В ее строительстве участвовали несколько тысяч мирных жителей, в основном женщин.





Орудиями производства у них были кирки, лопаты, носилки и огромное желание оказать помощь в разгроме вражеской армии. Вместо запланированных двух месяцев дорога была построена за 32 дня протяженностью 95 километров. Об этом – сочинение Кирилла Лавриненко (АО «Лебединский ГОК») с несколькими архивными воспоминаниями очевидцев: «Работали от зари до зари, в любую погоду. Руки стерты до кровавых мозолей. Переносили землю носилками, трамбовали деревянными чурками. Каждый понимал – это нужно для Победы, и никто не покинул своего поста, пока не был пущен первый поезд».

«Сейчас мне 25 лет, недавно я закончила университет, привыкла пить кофе по утрам, обновляя музыкальный плейлист, а каждую пятницу обязательно собираться с друзьями – то на квест, то в кино, борясь со скукой. В свои годы я абсолютно точно маленький ребенок в сравнении со своей 13-летней прабабушкой Валентиной Николаевной Федотовой, которая девочкой встретила войну», – так начинается сочинение Ксении Старцевой (ПАО «Северсталь»). Вот одно из воспоминаний ее бабушки: «К страху привыкнуть было невозможно, каждое утро просыпалась с мыслью, что город захвачен немцами. А к голоду привыкла быстро, постоянная слабость воспринималась как норма. Под тусклым светом керосиновой лампы семья собиралась за столом, мама привязывала на веревочку кусок сахара и передавала по кругу – можно было только лизнуть. И даже это было редкостью. Обычно у мамы спрашивали: «А что у нас к чаю?» И слышали в ответ: «У нас чай с сахаром «вприглядку».

Необычный формат сочинения получился у Павла Тагильцева (ОАО «ДИНУР») под названием «Разговор с прадедом». Своё отношение к военному прошлому близкого человека автор изложил в виде письма к нему. Вот несколько выдержек.

«Добрый день, дорогой моему сердцу человек, прадедушка Коля! У меня в руках твой пропуск на завод, такая корочка красного цвета с печатью «бессрочно», а у нас сейчас электронные пропуска. Пересматриваю черно-белые цеховые фотографии и не могу себе представить, как вы трудились в таких условиях? В заводском музее есть воспоминания об этом времени: «... цехи отличались тесными, плохо освещенными производственными помещениями, скученностью оборудования.... Неимоверная запыленность от того, что оборудование все было открытое, без кожухов, отсутствовала вентиляция – в нескольких шагах уже нельзя было разглядеть человека...».



«В первый день войны рабочие подавали заявление о согласии на удлинение рабочего дня до 16 часов – так велико было желание поскорей разгромить врага, вступившего на нашу землю, среди этих рабочих был и ты».

«Единственная запись в твоей трудовой книжке о трудоустройстве часто наводит меня на размышления о преданности и стойкости, о значимости и постоянстве, о нереальности и гордости. 43 года на одном месте! Почти полвека самоотверженного труда, любви к профессии, к заводу, к Родине».

«Мне, молодому металлургу Первоуральского динасового завода Павлу Тагильцеву, держащему в руках твой Орден Красной Звезды, есть что сказать детям, внукам и правнукам: «В этой Победе есть частичка труда моего прадеда – Николая Николаевича Липина! Я помню! Я горжусь!»





«КРАСНЫЙ ОКТЯБРЬ» ОБНОВЛЯЕТСЯ

Задачи индустриального комплекса региона в новых условиях актуализированы на заседании Совета при губернаторе Волгоградской области по развитию промышленности, которое Андрей Бочаров провел на площадке завода «Красный Октябрь».

До начала совещания глава региона и члены совета ознакомились с результатами комплексной работы по восстановлению и развитию производства, а также обновлению инфраструктуры «Красного Октября».

– Последний контролирующий акционер в 2018 году привел завод к пятому по счету банкротству. Если бы ситуация не изменилась, «Красного Октября» уже не было. Сегодня, несмотря на свой юридический статус и все сложности, предприятие постепенно становится на ноги. Мы начали с восстановления производства, создания условий для работников, соцпакета, своевременной зарплаты, определения перспектив – это фундаментальные вещи. Только так можно сохранить коллектив, который считает завод своим домом и по-настоящему переживает за него, – отметил Андрей Бочаров.

Менее чем за два года ситуация кардинально поменялась: в холодное время года в цехах и административных зданиях тепло – при содействии региона заработала ведомственная котельная. Привели в порядок бытовки в пяти ключевых цехах, отремонтированы основные внутризаводские дороги. Совершенно новый облик получил сквер перед проходной – он не только

радует глаз заводчан, сюда приходят отдохнуть жители всего Краснооктябрьского района. А главное, сегодня на «Красном Октябре» осваивают выпуск новой продукции, прорабатывается проект масштабной реконструкции производств. Коллектив наращивает мощности, сохраняет лидерство по выпуску нержавеющей стали – в январе-мае доля предприятия в общем объеме коррозионностойкого проката России превысила 30%.

Андрей Бочаров отметил:

– Нам совместно удалось обеспечить продолжение стабильной работы

промышленного комплекса региона. Все это время системообразующие предприятия Волгоградской области, организации с непрерывным циклом производства не останавливались, продолжали свою деятельность с соблюдением всех санитарно-эпидемиологических требований. Благодаря работе промышленности и получения доходов нам удалось сбалансировать бюджет и реализовать все проекты, которые мы запланировали, в том числе по модернизации системы здравоохранения. Вклад промышленности в это огромен. 🟡





ЯНА ИВАНОВА

ЗА ПОЛЯРНЫМ КРУГОМ

Большая часть горнодобывающих предприятий цветных металлов находится в северной части нашей страны, один из них – Ловозерский горно-обогатительный комбинат, расположен за Полярным кругом в центральной части Кольского полуострова. В восьми километрах от Ловозерского горного массива построен горняцкий поселок Ревда.



Труд шахтеров очень тяжелый и опасный, все разработанные на предприятии инструкции по охране труда, обеспечению безопасных условий производства согласовываются с профкомом. Последняя специальная оценка условий труда прошла в 2019 году. Профсоюзный комитет следит за выдачей, ремонтом и заменой спецодежды и средств индивидуальной защиты. С 2014 года профком заключает договор коллективного страхования от несчастного случая на каждого члена профсоюза на 100 000 рублей.

Средняя заработная плата на предприятии – 50-60 тысяч рублей, ее индексация по коллективному договору предусмотрена два раза в год. В этом году в апреле увеличение заработной платы составило 4%, из них 2% – это индексация.

Отдельно оговорены размеры доплат за работу в ночное и вечернее время (20% и 40% часовой тарифной ставки соответственно). За работу в двухсменном режиме с продолжительностью смены более 8 часов производится доплата в размере 40%. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. Выплачивается надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.

– Минимальный размер оплаты труда в 2020 году составил 27899 рублей, – рассказывает председатель первичной профсоюзной организации Владислав Сотниченко. – Все остальное – ночные, вечерние, выходные, нерабочие праздничные дни и все другие доплаты производятся сверху. Активно работает комиссия по трудовым спорам – в прошлом году из 6 заявлений удовлетворено 5. В 2020 году рассмотрено 4 заявления, 4 работникам возвращены премии.

Коллективный договор Ловозерского ГОКа предусматривает дополнительные оплачиваемые отпуска по



СПРАВКА

История месторождения лопаритовой руды, содержащей целый набор редкоземельных металлов (тантал, ниобий, титан, стронций, торий), уходит во вторую половину 19 века. Строительство комбината по производству лопаритового концентрата началось незадолго до начала Великой Отечественной войны, предприятие было введено в эксплуатацию в 1951 году. Добыча руды производится подземным способом, содержание лопарита – 3-8 процентов.

Еще 10 лет назад будущее комбината было неясным, произошло несколько смен собственников, часто менялось руководство.

Сейчас Ловозерский ГОК – подземный рудник и обогатительная фабрика, комбинат сохранил комплекс вспомогательных цехов и служб: ремонтно-монтажное специализированное управление, автотранспортный цех, энергоцех, военизированный горноспасательный взвод, отдел технического контроля, центральную лабораторию, турбазу, краеведческий музей, кабельное телевидение, столовые и складские помещения.

Потребители конечного продукта – оборонная, химическая и атомная промышленности, электроника. Эти металлы используются в оптике, квантовых генераторах, акустике, хирургии, при производстве легированной стали, сверхжаропрочных сплавов, сверхпроводников. Продукция комбината идет для дальнейшей переработки на Соликамский магниевый завод, а оттуда в основном на экспорт.

событийным поводам, а также три календарных дня к отпуску, если сотрудник в течение года не был на «больничном».





Для охраны здоровья персонала, работающего во вредных и опасных условиях, работодатель предоставляет бесплатные путевки в санатории, компенсирует затраты на санаторно-курортное лечение, если оно рекомендовано по заключению периодического медосмотра, а также оплачивает медицинские услуги и проезд до медицинских учреждений. За прохождение ежегодного медицинского осмотра предоставляется дополнительный день к отпуску.

При увольнении и переезде, если сотрудник проработал на предприятии более 10 лет, компенсируются все затраты на дорогу к новому месту жительства. Отдельным пунктом оговорены компенсации пострадавшим при несчастных случаях на производстве.

Особое внимание уделяется молодежи. При условии, что вновь поступающие работники в возрасте до 30 лет уже проживали в районах Крайнего Севера более 5 лет, 80% региональной надбавки им выплачивают с первого дня работы. Декретный отпуск с сохранением среднего заработка беременным женщинам предоставляют с 16 недель, а работающим во вредных условиях – с 12.

К ветеранам производства тоже особенный подход. Работникам, уходящим на заслуженный отдых и проработавшим на комбинате не менее 10 лет, выплачивается 4-кратный месячный средний заработок.

– Несмотря на проблемы, связанные с коронавирусной инфекцией, – рассказывает Владислав Геннадьевич, – комбинат не останавливал свою работу. Были введены все меры, необходимые для безопасности труда в условиях пандемии, правила санитарного контроля продолжают строго соблюдаться.

При пролонгировании месяца назад коллективного договора никаких изменений, нарушающих интересы трудового коллектива, не внесено.

В прошлом году профсоюзный комитет инициировал награждение знаком «Ветеран Ловозерского ГОКа». В 2019 было награждено 25 работников со стажем 40 и более лет, в этом году еще 25 членов профсоюза, проработавших более 35 лет. Каждый год планка будет снижаться, и вскоре звание будет присваиваться за двадцать пять лет работы на комбинате. 🟡





ЯНА ИВАНОВА



РЕЗУЛЬТАТ ДАЕТСЯ НЕПРОСТО

Первичная профсоюзная организация Лысьвенского металлургического завода объединяет восемь предприятий, из которых два основных – «ММК-ЛМЗ» и Лысьвенский завод эмалированной посуды. На каждом из них работает около 1000 человек, общая численность первички – 1500 членов профсоюза.

Металлургический завод не останавливал работу, – рассказывает **Андрей Головлёв**, председатель профорганизации. – Предприятие входит в Группу ММК, и на заводе сразу были введены жесткие меры по предупреждению коронавирусной инфекции: термометрия, санитайзеры, масочно-перчаточный режим, перевод ряда специалистов на удалённый режим работы, сдвиг по времени режима работы в цехах. Такая организация противоэпидемиологических мероприятий дала результаты: завод работает без сбоев, в штатном режиме, уровень заболеваемости в Лысьве намного ниже, чем в соседних городах региона. На ЛМЗ с 1 июля проведена индексация тарифов и окладов на 5%. Люди чувствуют себя уверенно, защищенно, потому острых ситуаций не возникло, что нельзя сказать о заводе

по производству эмалированной посуды.

– В таких нестандартных кризисных ситуациях сложно предугадать, как сложится рынок и, соответственно, какова будет загрузка производственных мощностей, – говорит Андрей Дмитриевич. – Руководство завода согласовало с профкомом свои действия. Во-первых, в пик эпидемии, в мае, все работники предприятия ушли в оплачиваемые отпуска. Во-вторых, мы подписали локальный нормативный акт о переходе предприятия в режим неполной рабочей недели с условием, что это будет крайняя мера и в любой момент действие соглашения может быть приостановлено.

К счастью, ситуация сложилась так, что по выходу работников из отпусков поступило большое количество заказов, в июне завод частично работал еще по сокращенному

графику, а с июля загрузка уже полная. Сейчас можно с уверенностью сказать, что до сентября и работой, а, следовательно, и зарплатой люди обеспечены. Но не все было гладко, как на металлургическом заводе.

Произошло небольшое сокращение персонала – чуть более 20 человек, большинство – люди пенсионного возраста. Все процедуры были соблюдены, каждая кандидатура



СПРАВКА

Продукция Лысьвенского завода эмалированной посуды, созданного в 1913 году, хозяйственно-бытового назначения: стальная посуда со стеклоэмалевым покрытием ТМ «Лысьвенские эмали» и фирменная посуда ТМ «Elros». Загрузка полностью регулируется спросом потребления.





ЕКАТЕРИНА ТЮПИНА



НИКОЛАЙ РЫБЦЕВ

прошла через комиссию и была согласована с профкомом. Также мы зафиксировали уровень падения заработной платы приблизительно процентов на 30, что привело к различным конфликтным ситуациям внутри коллектива, которые пришлось урегулировать. Договаривались с дирекцией, работали с людьми. Членство в этой организации высокое – более 70%, нам важно было сохранить авторитет профсоюзной организации, защитить работников, поэтому уделяли заводу больше времени, чем остальным нашим предприятиям.

У профактивистов первичных организаций всех предприятий в этот период было много новых и непростых задач, притом что возможности личного взаимодействия были существенно ограничены, тем не менее люди с ними справлялись, делая все возможное, чтобы оставаться на связи друг с другом и с коллективом.

– Мы, безусловно, подчиняемся тому распорядку дня, которые установила дирекция ЛМЗ – в помещениях завода располагается офис профсоюзной организации. Во время жесткого карантина не работали только одну неделю в конце марта, затем оформили пропуска и приходили в офис по утвержденному графику, в остальное время – на «удаленке».

Так как запрет на массовые мероприятия сохраняется, заседания профкома проводим в заочном режиме, все согласования – через электронную почту, а совещания – через онлайн-платформы. Объем работы значительно вырос, необходимо все успевать, ведь времени на личные контакты с людьми мало, а вопросов сейчас много, и на все нужно ответить.

Задача профсоюза – защищать интересы работников. На каждом нашем предприятии это приходится делать по-своему, искать разные подходы и к руководству, и к коллективам. Непросто? Да. Потери случаются? Да. Но результат есть, именно в такие критические моменты люди видят работу профкома и понимают смысл профсоюзной деятельности. 🟡

ГЛАВНОЕ – БЕЗОПАСНОСТЬ



Дробильно-сортировочная фабрика Лебдинского ГОКа – одно из старейших предприятий, работающих на борту карьера. Всего полгода назад коллектив отметил 60-летие родного предприятия. В декабре 1959 года фабрика начала переработку первой богатой руды. С годами технологический процесс выпуска продукции комбината трансформировался, а ДСФ в середине 80-х годов прошлого столетия перешла на производство щебня. В 2019 году выпущено его рекордное количество – 4,5 миллиона тонн. На сегодняшний день здесь выпускается до 15 видов высококачественной продукции.

В настоящий момент дробильно-сортировочная фабрика является крупнейшим производителем щебня не только Белгородской области, но и всего южного Черноземья. Каждый куб бетона, каждый метр дорожного покрытия региона содержит лебединский щебень высшего качества. ДСФ – это современное, динамично развивающееся предприятие: здесь внедряются прогрессивные бизнес-процессы, система 5S, «бережливое производство», «доска решения проблем» и «фабрика идей».

Мировая пандемия новой коронавирусной инфекции ни на один миг не приостановила поступательное движение в развитии предприятия. Хотя именно коллектив фабрики одним из первых попал под её удар.

– Во втором цехе было двое заболевших, они перенесли вирус в лёгкой форме, прошли все положенные процедуры, выздоровели и вернулись на работу. Все их контакты были проверены, заболевших больше не выявлено, – отметил начальник хозяйственной службы ДСФ Андрей Хворов.

Однако на повседневную жизнь коллектива пандемия отпечаток наложила: в помещениях появились рециркуляторы для очистки воздуха, диспенсеры с антисептическими растворами для обработки рук, две УФО-лампы для обработки раздевалок и бань. Работники соблюдают масочный режим и социальную дистанцию, в клиентской службе и в приёмной руководства установлены защитные пластиковые экраны, дважды в день проводится антисептическая обработка помещений, мест общего пользования и остановочного павильона, каждые полчаса – протираются поверхности.

В составе фабрики – два производственных цеха, четыре технологических линии. Трудятся здесь около 300 человек. Лето – горячий сезон не только для строителей, но и для тех структур, которые снабжают их материалами. На ДСФ придерживаются принципа: есть работа – будет и зарплата, поэтому, соблюдая все необходимые меры безопасности, коллектив трудится в штатном режиме.

– На участке помещения ежемесячно обрабатываются антисептическими растворами, также «моем» всю технику, в раскомандировках имеется все необходимое оборудование для очистки воздуха и обработки рук. Работникам перед сменой измеряют температуру, соблюдается масочный режим и социальное дистанцирование. Обстановка в коллективе спокойная, рабочая, – рассказал Алексей Бобхин, начальник участка №1.

– Это не просто меры, а целый комплекс мер, которые направлены на то, чтобы не допустить распространения инфекции в коллективе фабрики. И выполняются они неукоснительно. Кроме этого, ведется большая разъяснительная работа в коллективе. Перед сменой каждый работник проходит термометрию – пирометры имеются и в здании АБК, и на участках. Очень кстати пришлось индивидуальные антивирусные наборы от «Металлоинвеста», высоко оценили наши сотрудники и материальную помощь. Это существенная поддержка в такой сложный период, который мы, без сомнения, переживем. Главное – люди должны чувствовать себя в безопасности, – резюмировал Андрей Васильевич. 🟡





ЯНА ЛОБОДА

ЛЕСТНИЦА ОТНОШЕНИЙ

Председателем первичной профсоюзной организации Пикалевского глиноземного завода (Ленинградская область) Лариса Иудина работает 3,5 года и ставку делает на профгруппоргов.

-3 а эти 3 года я хорошо поняла: если профгруппорги будут пользоваться уважением, вырастет авторитет всей организации. Именно поэтому мы выстраиваем лестницу отношений, где первая ступень как раз и есть работник – профгруппорг-мастер. Это значит, что с вопросами люди должны обращаться в первую очередь к профгруппоргам, а те уже решают их с мастерами. Да, профгруппорги не всемогущи, но с большей частью проблем справиться могут. Когда коллектив видит, что замечания, просьбы находят отклик, а с профсоюзной стороны работодатель считается, с этого начинается уважение.

По инициативе Ларисы Евгеньевны за эти годы обновился состав профактивистов, пришло много молодежи, была соблюдена и гендерная политика – мужчин и женщин сейчас поровну. Главные качества, которые принимались во внимание, – это равнодушие к своему делу и желание учиться профсоюзной работе. И результаты, безусловно, имеются.

– Те вопросы, которые не могут решить профгруппорги, уже поднимаются до председателей цеховых организаций, и дальше по ступеням. Так мы выстраиваем цепочку, чтобы в профком не бегали по любому поводу – то лампочка перегорела, то маски не выдают. Если проблему можно решить на месте, она там и должна решаться. Когда председатель профкома занимается мелкими бытовыми проблемами, а к профсоюзным активистам никто даже не обращается, теряется авторитет всей организации, а мы размениваемся на мелочи – для отстаивания позиций коллектива это на пользу не идет.

Следующая ступень в лестнице отношений – это уже председатель профкома – руководитель предприятия. Здесь без формализации не обойтись.

– Поэтому я сейчас требую письменную форму всех обращений в профком, – говорит Лариса Евгеньевна. – Проблема, изложенная на бумаге, без ответа никогда не останется. Да, рабочим сложно писать, но профгруппорги на местах помогут все оформить грамотно, и с этим можно уже работать. К руководству завода я обращаюсь в самых крайних случаях, когда все возможности исчерпаны. Такая практика приносит свои плоды, работодатель понимает, что профсоюзный актив грамотный, умеет решать большую часть проблем на местах.

Эта стратегия дала свои результаты во время пандемии, так как председатель первички на освобожденной должно-



сти, ей было трудно попасть в цехи, и все вопросы приходилось решать удаленно. Но к этому времени основной костяк профактива – профгруппорги – уже были подготовлены, а отношения с коллективом и мастерами налажены, поэтому вопросы решались оперативно.

– Наше предприятие не закрывалось во время пика эпидемии, падения объемов производства не было, и, соответственно, никаких изменений в заработной плате, выполнении обязательств по льготам и гарантиям тоже не было, – рассказывает Лариса Евгеньевна. – На фоне серьезных проблем у смежных отраслей, люди с пониманием восприняли все нововведения по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима. С точки зрения организационных моментов тоже никаких проблем не было, а вот психологический климат был тяжелым. Никто не понимал, что происходит, и когда это кончится. Здесь и понадобился авторитет профактивистов, чтобы успокоить коллектив и настроить на планомерное выполнение рабочих задач. И хоть мы сами были в таком же положении, но ответственность, которая на нас легла, обязала держать себя в руках и вести разъяснительную работу по новым условиям, в которых мы все оказались.

Еще год назад от коллектива часто звучала критика в адрес профкома относительно работы. Введенная практика изменила настроения. Новые работники вступают в профсоюз после беседы с коллегами, а это говорит об авторитете как председателя первички, так и всей организации. 🟡



ЛЮБОВЬ ВИЛЬЧУК

ПРОФСОЮЗ В НЕСТАНДАРТНЫХ СИТУАЦИЯХ



В этом году мы оказались в сложной ситуации. Так или иначе, пандемия коснулась всех: родителей, которым не было рекомендовано выходить из дома; детей, вынужденных обучаться «дистанционно», плюс собственная самоизоляция и работа на «удалёнке» или вахтовым методом. Профсоюз не остался в стороне. Рассказываем о том, как работали председатели профорганизаций структурных подразделений Ачинского глиноземного комбината и их команды.



Фёдор Синкевич, *председатель профорганизации цеха спекания:*

– В период пандемии мы оказывали поддержку и помощь ветеранам и пенсионерам АГК старше 70 лет, работали в Центре социальных программ РУСАЛа. Меня пригласили быть куратором и волонтером. Работа началась в апреле и во время вахты не прекращалась.

В этот период помощь оказывали те, кто остался в городе: были в отпусках, на сессии...

Мы развезли около 5000 продуктовых наборов. Ребятам участвовало очень много, работы хватало всем. Недовольных среди пенсионеров не было, нас даже пытались отблагодарить: то конфетами, то шоколадкой. У меня в цехе Вадим Мякишев, Олег Петрунькин, Виталий Дерябин, Роман Винников, Наталья Долгих активно работали. Дважды развозили продуктовые наборы по 15 килограммов и подарки к 50-летию комбината.

В период вахты я работал в «Соколе». Моей задачей было смотреть, чтобы у людей были хорошие условия питания, проживания, организации досуга. Мы

устраивали соревнования по волейболу, футболу, баскетболу, провели эстафету среди женщин.



Анастасия Перфильева, *директор Ачинского подразделения Центра социальных программ РУСАЛа*, рассказала, как работали волонтеры. В общей сложности было





задействовано около пятидесяти человек:

– Мы очень интенсивно работали и, наверное, в меньшей степени почувствовали самоизоляцию как некое бездействие, которым люди тяготились, потому что наблюдался всплеск активности при повышенной ответственности за здоровье тех людей, с которыми мы контактировали. Мы также выполняли заявки, которые были связаны с выходом из дома, – вынос мусора, приобретение и доставка продуктовых наборов и лекарств.

Ребятам узнавали люди, которые работали на комбинате, расспрашивали о производстве, вспоминали какие-то случаи, тех с кем вместе работали, делились воспоминаниями. Это связь времён. Это здорово, когда помогаешь людям, которых знаешь.

Получилось, что внешняя мотивация трансформировалась во внутреннюю. Я увидела столько человечности, неформальной заботы, что переоценить ее невозможно. Всего было доставлено около пяти тысяч наборов. Мы и «скорую» вызывали несколько раз, и даже однажды бабушку спасли: у неё инсульт случился, она не могла дверь открыть, вскрывали. Сама по себе ситуация с пандемией негативна, но очень многие вещи она осветила с позитивной стороны в плане благотворительности, добрых дел, волонтерства.



Елена Афанасьева, *председатель профорганизации сырьевого цеха и молодежной комиссии профкома:*

– Молодёжь активно оказыва-

ет адресную помощь ветеранам: кому-то необходимо розетку починить, кому-то – окна помыть, убрать в доме или во дворе. Занимались посадкой деревьев, уборкой территорий и берегов водоемов. Оказывали помощь ветеранам и пенсионерам не только города, но и района, иногда – даже за их пределами. Конечно, ветераны благодарны.

Я оказывала помощь после основной работы. И однажды, когда привезли продуктовый набор, ветеран стал вспоминать время работы на комбинате, начало его становления... И в завершение вручил мне букетик цветов. Настроение было приподнятое целый вечер, ведь за доброе дело ты получил кусочек солнечного лета.



Константин Каравский, *председатель профорганизации, старший мастер цеха чистки оборудования:*

– Мы работали в самый жаркий «летний» месяц май с 5 по 3 июня вахтовым методом. Жили и работали на предприятии. Перешли на 12-часовой рабочий день, никуда не торопились – домой не нужно. Установили холодильники, телевизоры, стиральные машины. Был организован досуг. К сожалению, люди были не совсем готовы к жизни на вахте, некоторые очень скучали по дому.

Работал стол заказов. Питание было организовано трёхразовое. Сначала были нарекания, но потом всё стабилизировалось.

Возле цеха гидрохимии мы соорудили спортивную площадку, играли в волейбол, футбол. Там же

поставили турник и гимнастические брусья, повесили баскетбольное кольцо. В информационном центре можно было играть в теннис, там же в свободном доступе – компьютерные игры. Мои ребята заняли первое место в настольном теннисе. В принципе, неплохо. Кто хотел, нашли себе занятия по интересам.

За месяц жизни «спина к спине» поняли, с кем можно идти «в бой», от кого чего ждать. Человек проявляется в нестандартных ситуациях. И это было довольно интересно.



Александр Корсаков, *председатель ППО «АГК» ГМПР:*

– Было сложно, но вахту мы отработали нормально. Вопросов поначалу было много: по размещению, оплате труда и особенно по питанию. Хочется отметить, что руководство предприятия идёт на контакт, поэтому многие трудности удалось преодолеть.

Определённый дискомфорт и сложности у работников были, но для удобства и создания благоприятного климата в коллективе была организована работа социального центра: создали клубы по интересам, устраивали музыкальные и поэтические вечера. В «Столе заказов» все поступающие посылки обрабатывались (кварцевание) и доставлялись адресатам.

Очень сложно угодить трём с половиной тысячам работникам, находящимся одновременно в течение долгого времени в одном месте. Но все «выжили». Вместе мы – сила. И пока стоим «плечо к плечу», можно ничего не бояться. 🟡



ЛЮБОВЬ ТИШКОВА

НЕЗАМЕТНЫЕ И НЕЗАМЕНИМЫЕ

В профсоюзной организации Первоуральского новотрубного завода избрано 186 профгруппоргов, лучшие из них стали участниками онлайн-форума «PROFЖИЗНЬ».



В режиме онлайн на форуме собрались 30 профгруппоргов из разных структурных подразделений ПНТЗ, у них была возможность пообщаться с председателем профсоюза.

Алексей Безымянных рассказал о ситуации на предприятиях горно-металлургического комплекса, их работе в период пандемии, о вызовах профсоюзу, обратив особое внимание на роль профактивистов в этих новых условиях.

К разговору подключился депутат Государственной Думы, председатель Федерации профсоюзов Свердловской области **Андрей Ветлужских**. Свое выступление он посвятил продвижению профсоюзных инициатив в законодательстве.

Председатель областной организации ГМПР **Валерий Кусков** рассказал о работе в период пандемии на предприятиях ГМК региона, обратив внимание на эффективность деятельности профорганизации ПНТЗ.

Сергей Ошурков, председатель профорганизации предприятия, проинформировал о текущей ситуации на заводе, в городе, сделав акцент на актуальных задачах профсоюза.



Для участников форума был организован мастер-класс от **Светланы Никитиной** – специалиста по речевым коммуникациям и бизнес-риторике. Многие участники форума, являясь слушателями проекта «Развивайся с профсоюзом», ранее обучались у Светланы Никитиной. В этот день было дано определение понятия «конфликт», разъяснены причины его возникновения и способы решения.

В рамках форума прошел конкурс на звание «Лучшего профгруппорга». Заранее участники заполнили анкеты о своей работе, сняли видео, а во время форума прошли тестирование в гугл-формах. Победителями стали **Ольга Филатова** (цех 8), **Алина Алифанова** (цех 25) и **Лилия Юсупова** (цех 7).

Все участники форума отметили важность и необходимость подобных мероприятий, а его насыщенная программа вдохновила на работу, поиск новых идей и ожидание встречи с единомышленниками. 🟡





УБЕЖДАТЬ ЛИЧНЫМ ПРИМЕРОМ

В первичной профсоюзной организации ЕВРАЗ НТМК прошел первый этап конкурса на звание «Лучший профгруппорг ГМПР».

В этом году из-за эпидемиологической обстановки конкурс состоялся в дистанционном формате – участники присылали свои работы в профсоюзный комитет. Победителей определяли по двум номинациям: среди профгрупп численностью до 50 человек и от 50 до 100 человек. Лучшими признаны **Илья Соснин** (коксохимическое производство) и **Андрей Кодочигов** (конвертерный цех №1).

Илья Соснин еще 20 лет назад был далек от металлургии. В 2002 году молодой человек пришел на комбинат работать поваром. Илья три года радовал металлургов вкусными обедами. За это время его семья выросла, поэтому пришлось сменить кастрюли на лопату – основной инструмент в профессии дверевого коксохимического производства. Со временем, проявив себя активным членом профсоюза, Илья Соснин стал главным помощником профгруппорга технологи-



ческой бригады №1 коксового цеха №3. А в 2014 году сменил его на посту – за его кандидатуру проголосовали единогласно. Сейчас коллектив Соснина состоит из 25 человек, и все они – члены профсоюза.

– Наша бригада под номером 1 всегда и во всем первая, – отмечает Илья. – Работая бок о бок, мы едины и в работе, и в общественных делах. У нас до сих пор сохраняются традиции поздравлять друг друга с праздниками всем коллективом. А в трудную минуту каждый готов подставить плечо своему коллеге, поэтому нет даже и речи о том, что кто-то может стать нечленом профсоюза.

По мнению Ильи Соснина, профгруппорг, прежде всего, должен быть коммуникабельным и уметь организовать коллектив, являясь примером для каждого члена профсоюза.

– Стараюсь показать всем, что работать на ЕВРАЗ НТМК и состоять в профсоюзе – престижно, – делится наработ-

ками профгруппорг. – Участвуя в обучающих семинарах, которые проводит профсоюзный комитет комбината, я не только слушаю других профгруппоргов, но и задаю вопросы, волнующие нашу бригаду. Благодаря этому проблемы снимаются быстро.

Андрей Кодочигов трудится в конвертерном цехе №1 уже 17 лет, восемь из них он – профгруппорг бригады №2 машин



непрерывного литья заготовок. Профгруппа объединяет 59 человек – это 93,3% от общего числа работающих в бригаде.

– Коллектив у нас относительно молодой, современный, – рассказывает Андрей. – Силой никого в профсоюз не тянем, это личное решение работника. В своей работе профгруппоргом стараюсь найти подход к каждому, пока мне это удастся. Если что-то не получается решить самому, обращаюсь к председателю профсоюзного комитета цеха (кстати, он также создал группу в Viber, где идет общение профгруппоргов и членов профсоюзного комитета цеха).

Мы обсуждаем проблемные вопросы, делимся опытом. К сожалению, некоторые работники недооценивают значимость профсоюзной работы на предприятии, считают, что она сводится к организации досуга. Не учитывают такие важные аспекты деятельности профсоюза, как ведение переговоров с работодателем, разработку проекта колдоговора, защиту прав и интересов работников. Как важно, чтобы на предприятии действовала многочисленная и сплоченная первичная профорганизация. У меня такое понимание появилось, когда сам с головой окунулся в общественную работу. Поэтому к профсоюзной деятельности стараюсь привлекать как можно больше коллег. 🍎



АЛЕКСЕЙ ЛАПТЕВ



#ВАЖЕН ТРУД КАЖДОГО



«Хотел стать поваром, а стал горновым. А что, здесь тоже печи, только ингредиенты другие, да посуда побольше...» Человек труда стал главным героем медийного проекта Челябинской областной организации ГМПР.

Кузнец и горновой, оператор стана и машинист погрузочно-доставочной машины, прессовщик, контролер ОТК, геолог и художник-гравер: все эти люди так или иначе связаны с металлургическим производством, являются продолжателями славных традиций мастеров и умельцев промышленного Урала. Они стали героями и сюжетообразующей линией серии профессиональных видеороликов.

Это продолжение проекта «Важен труд каждого», реализованного в канун Первой Федерации профсоюзов области совместно с областной организацией ГМПР. Он был посвящен разным профессиям. В этот раз участниками стали металлурги и горняки.

Рассказать о важности и ценности труда, показать, что работа на производстве не только тяжелая, но и интересная, – такую цель поставили авторы проекта. И самое главное, как подчеркнули в областном комитете ГМПР, привлечь внимание к рабочему человеку, труд которого недооценен, но который любит свою профессию и хочет продолжать трудиться.

Съемки шли несколько дней, съемочная бригада под руководством зампреда областной организации профсоюза Владимира Ревенку проехала больше двух с половиной тысяч километров – побывала на предприятиях ГКЧ Челябинска, Магнитогорска, Сатки, Бакала, Верхнего Уфалея, Златоуста. Важно было показать в комплексе все циклы производства, связанного с металлом, от добычи руды до художественной обработки. На фоне расплавленного чугуна, в шахте, у молота, обжиговых печей и пульта управления станом люди рассказывали свою трудовую биографию, особенности и тонкости своей профессии. Среди участников – Герой труда Александр Моторин (листопробный цех





№4 ММК), горняк с 18-летним стажем Юрий Васянин (шахта «Сидеритовая», Бакальское рудоуправление), молодые рабочие, представители трудовых династий.

Юрий Горанов, председатель областной организации ГМПР:

– Металлургия – это не только цифры, а, прежде всего, люди. Очень мало южноуральцев знают, что в нашей области до сих пор, например, добывают руду,

в том числе шахтным способом, что рядом с ними живут настоящие мастера, золотые руки, Герои труда, которыми всегда славился наш край. Все эти люди – не только руки, но и душа нашей земли, ее опора. Они достойны быть увековеченными в памяти, поэтому мы и задумали такой проект. Кроме того, этой задумкой хотели объединить, связать все наши предприятия и первички, что особенно актуально в сегодняшних условиях. 🟡

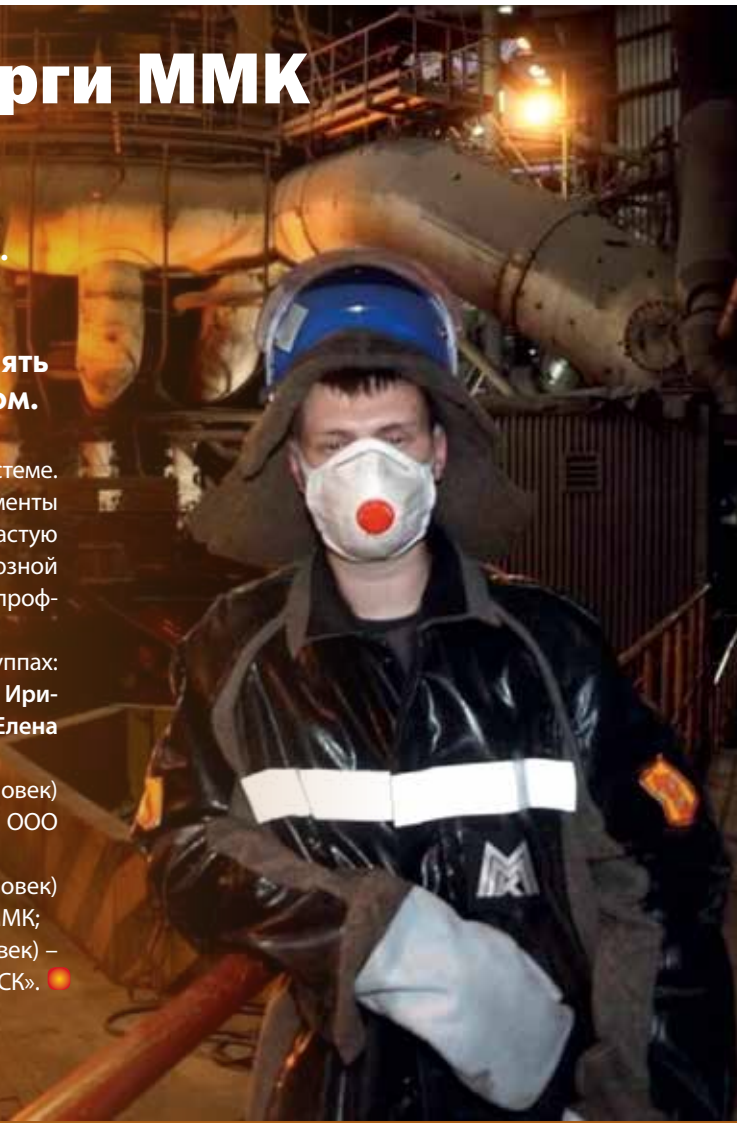
Лучшие профгруппорги ММК

Более 20 лидеров профгрупп выдвинули свои кандидатуры для участия в корпоративном конкурсе профгруппоргов. Представители самых разных подразделений боролись не только за звание лучшего, но и за право представлять ММК на следующем этапе – региональном.

Профгруппорги – самое первое звено в профсоюзной системе. От их умения понять и озвучить все насущные моменты и актуальные вопросы, которые волнуют коллег, зачастую зависит оперативность решения многих вопросов. В профсоюзной организации Группы ММК сегодня насчитывается более 700 профгруппоргов.

Пять из них признаны победителями в этом году в разных группах:

- ❖ в 1-й группе (профгруппы численностью до 50 человек) – **Ирина Аскарлова**, слесарь в цехе «Домнаремонт» ООО «ОСК», и **Елена Сосновцева**, токарь в ЦРМО №2 ООО «МРК»;
- ❖ во 2-й группе (профгруппы численностью от 50 до 100 человек) – **Ольга Петроченко**, машинист молота в механическом цехе ООО «МРК»;
- ❖ в 3-й группе (профгруппы численностью от 100 до 200 человек) – **Лазарь Кожокар**, горновой доменной печи, доменный цех ММК;
- ❖ в 4-й группе (профгруппы численностью свыше 200 человек) – **Антон Митин**, слесарь-ремонтник, «Прокатсервис №1», ООО «ОСК». 🟡





ИВАН БОЛОТИН

ПОТОМКАМ XXI ВЕКА

На «ММК-МЕТИЗ» заложили капсулу времени – обращение к будущему поколению работников завода. В закладке приняли участие директор «ММК-МЕТИЗ» Александр Мухин и председатель первичной профсоюзной организации Елена Рамазанова.



Прошлое, настоящее и будущее соединили в одной акции работники Магнитогорского метизно-калывровочного завода. Костюмированная инсценировка, запуск в небо белых голубей и исполнение гимна «ММК-МЕТИЗ» стали символическими прологом и эпилогом церемонии закладки на предприятии капсулы времени – обращения к будущему поколению работников завода.

«Эстафета поколений» – так назвали мероприятие по закладке капсулы. Акцию посвятили 75-летию Великой Победы, присвоению Магнитогорску почетного звания «Город трудовой доблести».

На торжественном митинге перед заводоуправлением «ММК-МЕТИЗ» выступили первые лица завода.

– Наши ветераны передали потомкам профессионализм и ответственность, заложили фундамент наших сегодняшних достижений. Мы успешно завершили программу концентрации производства на одной промышленной площадке,

создали современное производство крепежа, высокоуглеродистой проволоки и канатов, низкоуглеродистой, сварочной и легированной проволоки, а также калиброванной стали, – сказал директор «ММК-МЕТИЗ» Александр Мухин. – Работая в настоящем, мы смотрим вперед. Разработана инвестиционная программа до 2025 года, которая станет продолжением уже реализованных преобразований... Сегодня закладываем капсулу с посланием потомкам, рассказывающим о нашем времени, нашей работе, о том, чем живем и дорожим – с верой в большое будущее нашего завода, города и страны.

– От поколения к поколению на нашем предприятии передается профессиональный опыт и честь. Стремление к новому, а главное, любовь к родному заводу, ответственность за людей и судьбу предприятия – это главные ценности, которые, мы надеемся, сохранят и преумножат наши потомки, – отметила Елена Рамазанова, председатель профсоюзной организации завода. – Именно эстафета





поколений для нашего предприятия – главный принцип деятельности во всем, благодаря которому завод живет и развивается вот уже 78 лет.

Иллюстрацией этих слов стала церемония закладки. Молодые работники в военной форме времен Великой Отечественной войны вынесли послание к участникам митинга. Таким образом была выражена не только символическая связь времен, но и сделано напоминание о предыдущем послании: «капсулу прошлого», заложенную на заводе в далеком 1968 году, вскрыли в 2018 году, спустя 50 лет. Новое послание тем самым поддержало эстафету времени и передает ее дальше.

«Мы и наши предшественники ценили труд, любовь к своим родным и близким, заботу о детях и престарелых,

преданность своему делу, искреннюю дружбу. Надеемся, что эти ценности останутся главными и в ваше время, – говорится в послании. – Мы верим, что передаем эстафету в надежные руки. Желаем родному заводу процветания, а вам – хранить традиции и создавать новые, которые вы сможете с гордостью передать своим потомкам!.. Чтите историю родной страны, берегите культурное достояние, цените семейный уклад, любите наш город!»

Текст послания вложили в цилиндр, изготовленный из нержавеющей стали в инструментальном цехе «ММК-МЕТИЗ», и поместили в специальную нишу в стене здания заводоуправления. Нишу прикрыли табличкой с надписью «Вскрыть в столетие Победы в Великой Отечественной войне в 2045 году». 🟡



ВАЛЕЙ ИЛЬБАКОВ • ЯНА ЛОБОДА

Есть такая профессия – добывать руду

На центральной площади села Бурибай (Республика Башкортостан) состоялось торжественное открытие памятника «Горняк», которое было приурочено к 90-летию Бурибаевского горно-обогатительного комбината.

В торжественном мероприятии приняли участие заместитель министра промышленности и энергетики республики Урал Насибуллин, глава администрации Хайбуллинского района Рустам Шарипов, председатель республиканской организации ГМПР Дамир Сабуров, глава сельского поселения Бурибаевского сельсовета Эльвира Андреева, ветераны и общественность села.

Право торжественного открытия памятника предоставлено генеральному директору АО «Бурибаевский ГОК», депутату Государственного собрания Курултая Республики Башкортостан Рустаму Аблаеву. Ситуация с распространением коронавирусной инфекцией внесла свои коррективы в проведение праздничных мероприятий – ограниченное количество людей, масочный режим, но на настроении никак не сказалась.

– Мы много лет шли к этому событию, все как-то откладывалось по разным причинам, – рассказывает Вaley Ильбаков, председатель первичной профсоюзной организации Бурибаевского горно-обогатительного комбината. – Но тут сошлось много разных поводов, и руководство предприятия приняло положительное решение.

Памятник был спроектирован и создан по инициативе руководства, работников и ветеранов комбината, он стал первым в районе монументом, посвященным тяжелому горняцкому труду, представителям главной профессии Бурибая.

– Скульптор Сергей Бураков из Оренбурга, – говорит Вaley Гильманович, – в течение двух месяцев к нему при-

езжали несколько делегаций, рассказывали о сложности и опасности профессии. И, как нам кажется, автор проникся нашими чувствами и воссоздал в металле настоящее мужество, силу, гордость за свой труд.

Создано множество памятников деятелям культуры, известным личностям, а мы хотели, чтобы у нас стояла скульптура человеку труда, который своими руками создает национальное богатство страны. В селе у каждой семьи кто-то связан с горняцким делом, множество династий в нескольких поколениях посвятили себя этой профессии. Памятник стоит меньше недели, а уже возле него останавливаются свадебные кортежи, и молодожены кладут живые цветы. Так складываются традиции.

По замыслу авторов, скульптура вобрала в себя всю суть и красоту почетной профессии, многих династий и поколений горняков Бурибая. 🟡





ЯНА ИВАНОВА

КАК СТАНОВЯТСЯ ПОБЕДИТЕЛЯМИ

Студеновская акционерная горнодобывающая компания по итогам работы в 2019 году стала одним из победителей конкурса «Предприятие ГМК высокой социальной эффективности» в основной номинации «Социально-экономическая эффективность коллективного договора». Председатель первичной профсоюзной организации Сергей Апальков рассказал о тех достижениях социального партнерства, благодаря которым удалось добиться такого успеха.



- В конкурсе мы участвуем в пятый раз, на нашем счету уже четыре победы в различных номинациях, в этом году достался самый главный приз – за коллективный договор. Нам действительно есть, чем гордиться, – говорит Сергей Николаевич.

В номинациях предприятия сравниваются по социально-экономическим показателям в рамках своей подотрасли – черной, цветной металлургии, горнодобывающих компаний. Одним из показателей, отличающих лучший коллективный договор, является средняя заработная плата среди горняков, добывающих флюсы. На «Стагдоке» она высокая – более 50 тысяч рублей при региональном прожиточном минимуме в 10 тысяч рублей. Минимальная оплата труда на самом предприятии за 2019 год выросла на 6 тысяч рублей и достигла 19 тысяч рублей. При этом доля постоянной части заработной платы составляет 60%.

– У нас хорошая заработная плата, люди держатся за работу, текучки кадров нет, наоборот – к нам стремятся попасть, потому что, помимо заработной платы, много льгот и социальных гарантий. Полностью бесплатное санаторно-курортное лечение в течение 14 дней, летние лагеря для детей тоже бесплатные. Действует дополнительное страхование жизни и здоровья, ДМС, – рассказывает Сергей Апальков.

Затраты на дополнительные социальные льготы, гарантии и компенсации работникам в 2019 году составили свыше 2,6 млн рублей. На мероприятия по улучшению условий и охраны труда было выделено почти 16 млн рублей, на медицинское обслуживание – 2,3 млн рублей. Добровольным



СПРАВКА

«Стагдок» уже почти 100 лет занимается добычей и переработкой флюсовых известняков для металлургической промышленности. Численность персонала – 650 человек. Компания разрабатывает Ситовский участок Сокольско-Ситовского месторождения флюсовых известняков – одного из крупнейших в стране. Главным потребителем является Новолипецкий металлургический комбинат, продукцию приобретают и другие металлургические компании, а также машиностроительные предприятия, заводы цементной промышленности, предприятия строительной и дорожно-строительной индустрии, производители сахара.

медицинским страхованием охвачено 100% персонала, затраты на него составили 1,6 млн рублей. На санаторно-курортное лечение было выделено свыше 1 млн рублей.

– По инициативе профкома в коллективный договор был внесен пункт по оплате работодателем детского сада для детей работников. Если в семье двое дошкольников – детский сад оплачивается полностью, если один ребенок – 50%. Предоставляются дополнительные дни оплачиваемого отпуска по событийным поводам – свадьбы, похороны, 1 сентября у первоклассников, рождение детей и другое. Выделяется материальная помощь, – сообщает председатель профорганизации.

Возмещение на содержание детей в дошкольных и общеобразовательных учреждениях в 2019 году составило 370 тысяч рублей. 115 человек воспользовались дополни-





тельными оплачиваемыми отпусками. На материальную помощь было выделено свыше 350 тысяч рублей. Выдается денежная компенсация при уходе на заслуженный отдых в размере нескольких окладов в зависимости от стажа работы на предприятии. К ветеранам особое отношение – оказывается регулярная помощь и внимание к старшему поколению.

В компании высоко развита спортивная культура. Руководство всячески поощряет занятия спортом, в прошлом году на эти мероприятия было выделено 1,2 млн рублей.

– Все, кто предпочитает активный образ жизни, находят себе занятие по душе, – утверждает Сергей Николаевич. Бесплатный бассейн, спортивные площадки, организация различных соревнований, всего не перечислишь. У нас сильная футбольная команда, которая не раз занимала призовые места в мини-олимпиаде по холдингу НЛМК. Молодежь особенно тянется к спорту, и это всячески поощряется. Помимо этого, организуются туры по городам России с частичной оплатой.

На «Стагдоке» серьезно относятся к охране труда. Спецодежда и средства индивидуальной защиты высокого качества, профком строго за этим следит. Постоянно ведется обучение персонала правилам техники безопасности, проводятся проверки на выполнение этих норм.

– Труд у горняков тяжелый, опасный, связан с ведением взрывных работ, ответственность огромная. Просто представьте – ночь, дождь, видимости никакой, а план надо сделать, и при этом все учесть, не повредить оборудование, не навредить себе и людям. Конечно, плохая погода случается нечасто, но и в хорошую погоду тоже непросто работать в карьере. Важно, чтобы люди пришли на работу и вернулись домой здоровыми, – говорит Сергей Анальков.

Должность председателя первички в «Стагдоке» является неосвобожденной, Сергей Николаевич работает горным мастером производственного цеха участка экскавации. Он постоянно среди людей, хорошо знает, чем живет организация, что работники ценят в профсоюзе, чего ждут и на что надеются. Они вносят предложения по тем изменениям, которые хотят видеть в новом коллективном договоре, который будет заключен через два года (настоящий действует по 2022).

– Не все получается решить сразу, какие-то вопросы нам пока не доступны, например, финансирование жилищной программы, но предприятие развивается, заработная плата растет, улучшаются социально-бытовые условия. Думаю, со временем и эти графы в информационной карте, которую мы подаем на конкурс, будут заполнены. И тогда мы снова будем в числе победителей. 🍅





ДАРЬЯ ЧЕМОРТАН

ОТ РАБОЧЕГО – ДО РУКОВОДИТЕЛЯ

Богучанский алюминиевый завод признан победителем в номинации «Развитие персонала» по итогам XVII отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» за 2019 год. О работе в этом направлении рассказывают председатель первичной профсоюзной организации предприятия Алексей Медведев и и.о. директора по персоналу Мария Журкина.

– БоАЗ – предприятие сравнительно молодое. Из каких регионов приехали люди? Чем привлекателен завод для иногородних?

Мария Журкина:

– У нас работают специалисты из Саяногорска, Новокузнецка, Иркутска и многих других городов. При этом одним из приоритетов остается трудоустройство специалистов из числа местных жителей. Сегодня они составляют почти половину всего трудового коллектива.

Среднесписочная численность работников – 1480 человек, средний возраст – 36 лет. Среди важных привлекательных факторов работы на нашем предприятии – это возможность карьерного роста, высокий уровень заработной платы и достойный социальный пакет.

– Многие приезжие решили связать свою судьбу с Богучанским заводом, обустроиться на новом месте с семьями, детьми. Какие бытовые условия для них созданы?

Мария Журкина:

– При трудоустройстве иногородним работникам предоставляется меблированное служебное жилье с необходимой бытовой техникой. В процессе трудовой деятельности каждый имеет право написать заявление на улучшение жилищных условий. В заводских квартирах также проживают и работники из числа местных жителей, у которых нет своего жилья. Работодатель компенсирует большую часть оплаты за аренду. Кроме того, проводится компенсация транспортных расходов при переезде работников из других регионов.

– Какие меры социальной поддержки предусмотрены для работников и членов их семей?



Алексей Медведев и Мария Журкина

Алексей Медведев:

– На предприятии действует коллективный договор, в котором предусмотрены льготы и гарантии сверх установленных законодательно. Его выполнение находится на постоянном контроле профкома. Могу сказать со всей ответственностью, что все принятые работодателем обязательства выполняются в полном объеме.

Организована бесплатная доставка работников на предприятие и обратно. Предусмотрена дотация на питание в современной заводской столовой. Работникам предоставляются санитарно-курортные путевки по результатам периодических медицинских осмотров. Дети в летний период могут отдохнуть в оздоровительных учреждениях.

Многое делается для сплочения трудового коллектива и организации интересного досуга. Регулярно проводятся культурно-массовые мероприятия, спортивные турниры, творческие семейные конкурсы. Желающие могут





бесплатно заниматься в спортивном зале, расположенном в жилом микрорайоне поселка Таежный. Предусмотрена материальная помощь в связи с вступлением в брак, рождением детей, дорогостоящим лечением и в других жизненных ситуациях как от профсоюза, так и от работодателя.

– Ежегодно трудовой коллектив завода пополняется новыми работниками. Как проходит их адаптация?

Алексей Медведев:

– Вначале для каждого нового работника проводится вводный инструктаж по охране труда. На нем присутствует специалист от профсоюзной организации, где в личной беседе и с помощью презентации рассказывает о деятельности профсоюза, о его значимости и необходимости. Если работник принимает положительное решение, то может сразу написать заявление о вступлении в ГМПР. В основном так и происходит.

Затем работник попадает в нашу дружную профсоюзную первичку, где с информированием о направлениях профсоюзной работы, возможностях по защите его прав и интересов, наставничестве от профсоюзной организации проблем нет. Уровень профчленства на БоАЗе почти 97 процентов.

Мария Журкина:

– С первого дня трудоустройства работника закрепляют за квалифицированным наставником, который обучает новичка практическим навыкам на рабочем месте, дает необходимые теоретические знания. Руководитель подразделения знакомит с рабочим местом, коллективом, рассказывает о заводе в целом и более подробно о своем подразделении, о взаимодействии между переделами подразделений. Также работника знакомят с его функционалом, указывают на важность и значимость его в общем деле производства алюминия.

– Проводится обучение персонала?

Мария Журкина:

– На заводе есть учебный центр, право на образовательную деятельность которого подтверждено лицензией. Обучение проводится непосредственно на рабочем месте. Есть модельные участки, на которых рабочие оттачивают свои профессиональные навыки. Работники при трудоустройстве на предприятие и при переводе на новое место

проходят профессиональную переподготовку с последующей проверкой знаний, после чего им присваивается квалификация. Заводчане проходят профессиональное обучение с целью повышения разрядов, приобретения новых знаний по технологии, учатся работать на новом оборудовании.

Обучение персонала проводится как своими специалистами, так и с привлечением преподавателей внешних учебных центров. Занятия ведутся в дистанционном формате и в очной форме. В 2019 году для повышения качества преподавания обучено 50 сотрудников по программе профессиональной переподготовки «Педагогическая деятельность в дополнительном профессиональном образовании и профессиональном обучении». Обучение по профессии с привлечением преподавателя теоретического обучения и наставника только на очной основе.

– Проводятся ли на предприятии конкурсы профессионального мастерства?

Мария Журкина:

– Конкурс «Лучший по профессии» проводится с 2016 года по 11 номинациям. Такие соревнования в трудовом коллективе очень популярны. Конкурсанты соревнуются в теоретических знаниях и практических навыках. К участию допускаются работники, отработавшие не менее двух лет по профессии и не имеющие дисциплинарных взысканий. Победители и призеры награждаются грамотами и денежными премиями. За первое место в течение года выплачивается надбавка за профессиональное мастерство.

Алексей Медведев:

– Победа предприятия в отраслевом конкурсе в номинации «Развитие персонала» не случайна. БоАЗ действительно социально ориентированное предприятие, руководство которого заинтересовано в создании и развитии для работников хороших условий для проживания и труда, в сохранении и развитии кадров, квалифицированного персонала. Наш завод один из самых современных в России и требования к квалификации кадров очень высокие.

Система развития персонала на предприятии позволяет создать работникам отличную платформу для карьерного роста – от рабочего до руководителя, что делает предприятие привлекательным для молодых специалистов. 🟡





ЯНА ЛОБОДА

Гарантия стабильности



Боровичский комбинат огнеупоров – градообразующее предприятие г. Боровичи (Новгородская область) недавно отметил свое 163-летие. Старейший огнеупорный завод страны является социально ориентированным предприятием. Социальное партнерство между руководством комбината и первичной профсоюзной организации находится на высоком уровне. Это позволяет проходить кризисные периоды с наименьшими потерями.


- Первое полугодие для нас, как и для многих, оказалось непростым и не только из-за пандемии. Уменьшился объем заказов от нефтяников из-за снижения добычи, – рассказывает **Владимир Осадчук**, председатель первичной профсоюзной организации предприятия. – Однако падение уровня доходов не сказалось на выполнении обязательств по коллективному договору. Сейчас мы подводим итоги за первое полугодие, и уже можно сказать, что заработная плата осталась на прежнем уровне, все соцгарантии выполняются, льготы обеспечиваются.

Забота о здоровье персонала стоит на комбинате на первом месте. С 1 июля возобновил работу дневной стационар в медико-санитарной части. Реализуется программа переоснащения медицинского учреждения новым оборудованием по диагностике, лечению и профилактике заболеваний. Это в условиях пандемии имеет огромное значение. С марта этого года руководство комбината взяло на себя затраты по компенсации обедов работников в размере 75% от стоимости.

В области охраны труда проводятся все необходимые противоэпидемические мероприятия. Работа на предприятии не приостанавливалась даже во время пика распространения инфекции, только ужесточались меры санитарного контроля, что помогло не допустить массовости заболевания.

– Профактивисты включились в работу по пропаганде новых условий труда, – говорит Владимир Дмитриевич. – Люди с пониманием отнеслись к новым



правилам, проблем с введением необходимых ограничений не возникало. Конечно, прошла вынужденная ротация кадров из-за того, что специалисты старшей возрастной категории были отправлены на самоизоляцию, однако работодатель постарался соблюсти интересы всех групп работников. Ветеранам была оказана материальная помощь. Мы уверены, что предприятие и в дальнейшем будет предпринимать все необходимые меры для улучшения благосостояния его работников. Такое социальное партнерство дает оправданную надежду, что вместе мы со всем справимся. 



АЛЕКСЕЙ ЛАПТЕВ



Колдоговор в отраслевом тренде

Работникам Александринской горно-рудной компании (Челябинская область, Нагайбакский район) до 2023 года гарантировали дополнительные социальные бонусы по отраслевым нормативам. Они закреплены в новом коллективном договоре, недавно заключенном на предприятии.

Колдоговор подписан представителями руководства АГРК и профкома, представлявшего в переговорах интересы трудового коллектива. Это уже пятый, юбилейный коллективный договор, который заключается с момента создания первичной профорганизации (2006 год). Он будет действовать с 2020 до 2023 года.

Для АГРК важно, что документ – в отраслевом тренде: он соответствует по основным зарплатным позициям принятому в Москве в конце прошлого года Отраслевому тарифному соглашению. Так, работодатель принял обязательство платить минимальную заработную плату работникам основного производства не ниже 1,8 регионального прожиточного минимума трудоспособного населения за предыдущий квартал, а работникам неосновных видов деятельности – не ниже 1,45 ПМ. Еще один важный момент – записанное в колдоговоре «ежегодное повышение уровня реального содержания заработной платы путем ее индексации к концу каждого года в пределах 10%».

Кроме того, удалось сохранить большинство социальных выплат, предусмотренных в действующем сегодня колдоговоре. Например – материальная помощь при уходе работника в очередной оплачиваемый отпуск (1 тысяча рублей), единовременные выплаты к юбилейным датам (50, 55, 60 лет – 2 тысячи рублей) и в случае смерти близких. Работники, нуждающиеся в санаторно-курортном лечении, после прохождения ежегодных медосмотров, также будут бесплатно обеспечены путевками.

Новая единовременная выплата – 1 тысяча рублей – установлена родителям, чьи дети идут в 1-й класс. Кроме этого, они, как и раньше, имеют возможность взять кратковременный отпуск (до 3 календарных дней) с оплатой 2/3 заработной платы.

Сохранены гарантии и компенсации семьям работников и женщинам. Так, семьи с 3 детьми будут получать ежемесячно 850 рублей (сумма увеличена). Дополнительная ежемесячная выплата предусмотрена женщинам, находящимся в декретном отпуске по уходу за ребенком до полутора лет. Беременные женщины, занятые во вредных условиях труда, по-прежнему смогут уходить в оплачиваемый отпуск за 14 календарный дней до наступления декретного отпуска, а работающие на невреде производстве, – за 7 календарных дней.

В профкоме удовлетворены результатами коллективных переговоров, особенно учитывая ограничительный режим работы в условиях пандемии. Теперь важно – контролировать выполнение обязательств по колдоговору.

В областном комитете ГМПР тоже отмечают, что итоги – неплохие, и подчеркивают – чем выше уровень профчленства, тем авторитетнее позиция профкома в переговорах с работодателем. Добавим, что некоторые социальные договоренности профсоюза с руководством АГРК не вошли в колдоговор, но также в силе. Например – совместная организация кампании по оздоровлению детей работников в летний период. 🟡



ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

Все в руках коллектива



На Челябинском предприятии «Донкарб Графит» для трудового коллектива начался важный период – переговоры с работодателем. Работники и администрация должны договориться о социальных гарантиях, компенсациях и оплате труда, которые закрепят в новом коллективном договоре. О предстоящих переговорах и индексации зарплаты говорилось на недавнем заседании профкома завода – впервые за несколько месяцев он собрался очно.

Срок действующего колдоговора заканчивается в декабре 2020 года. К этому времени уже надо будет заключить новый, а это гарантия того, что заводчане останутся на ближайшие годы обеспеченными дополнительными социальными бонусами. Среди таких бонусов, например, компенсации работникам, у которых по результатам спецоценки снизился до «оптимального» класс условий труда и не проводились мероприятия по улучшению условий труда. Такие доплаты есть в действующем колдоговоре. Также в нем – дополнительные отпуска за вредные условия труда по результатам СОУТ, полноценный соцпакет.

Что будет в новом колдоговоре, зависит от результатов переговоров. Работодатель уже изложил профкому, который будет представлять интересы коллектива, свое видение этого вопроса. Об этом же шла речь на встрече экономиста областной организации ГМПР Владимира Нечаева с директором по персоналу «Донкарб Графит» Татьяной Ложкиной. Социальный диалог между профсоюзом и руководством, как отмечают в областной организации ГМПР, есть, компания открыта и настроена на переговоры. В свою очередь профком на прошедшем заседании обсудил свой проект колдоговора. Предполагается заложить в него конкретный

механизм ежегодной индексации заработной платы.

В этом году индексация на предприятии еще не проводилась, руководство планирует ее на конец 2020 года в размере 5%. В прошлом году тарифные ставки и оклады не индексировались в связи с прекращением деятельности Челябинского электроодного завода и переводом более 100 его работников в «Донкарб Графит». Уточним, что в мае этого года средняя зарплата в «Донкарб Графит» составила 41 551 рубль.

Как отметил Владимир Нечаев, участник заседания и член профкома «Донкарб Графит», эффективность и результат коллективных переговоров больше чем наполовину зависят от участия в них трудового коллектива. Чем больше работников задействовано в этом процессе и поддерживает профком, тем большего можно добиться. Причем участвовать нужно с первых этапов – с обсуждения предложений работников в коллективах подразделений. А сама кампания – хороший инструмент для увеличения профсоюзного членства и усиления авторитета профсоюзной организации. Мировая практика показывает, что сильный колдоговор всегда там, где сильный, авторитетный профсоюз. 🟡





Беспокойная работа

В АО «Алтай-Кокс» вопросами обеспечения безопасности занимается пожарно-аварийная спасательная служба (ПАСС), которой в этом году исполнилось 26 лет. Там трудится более ста человек, 2/3 коллектива – в профсоюзе.

Служба полностью оснащена техникой и оборудованием для эффективных аварийно-спасательных работ, ведь главная задача подразделения – профилактика и предупреждение чрезвычайных ситуаций на производстве. Но не машины делают боеспособной ПАСС, а люди. Они обладают хорошими физическими данными, являются грамотными специалистами, не боятся трудностей. Планово в подразделении проводится аттестация, где каждый представитель мужественной профессии подтверждает статус спасателя Российской Федерации. Газоспасательные работы на предприятии остаются одним из самых сложных и опасных видов аварийно-спасательных работ, которые требуют большого объема знаний и навыков, серьезной психологической и физической подготовки. Только весовая нагрузка защитного снаряжения (дыхательный аппарат, костюм, шлем спасателя) газоспасателя может достигать 20 кг и более. Это не каждому под силу.

В чрезвычайных ситуациях ПАСС приходит на помощь горожанам. Одним из ярких примеров такой взаимовыручки стала ликвидация наводнения весной 2015 года, когда уровень воды реки Чумыш поднялся до 8 метров, подтопленными оказались 188



домов и 336 приусадебных участков нескольких районов Заринска. Спасатели эвакуировали людей из труднодоступных мест.

Хорошо знают заринцы слаженность действий и самоотдачу работников службы благодаря соревнованиям огнеборцев. Соревнования по пожарно-прикладному спорту на «Алтай-Коксе» проводятся с 1994 года. Они позволяют оттачивать мастерство заводских газоспасателей и стимулируют их к повышению профессионального уровня.

Сначала соревнования проводились только на предприятии, а в 2005 году получили статус открытых. Профком организует для гостей праздничный стол, дарит детям сладости, ведь это единственный конкурс профессионального мастерства на заводе, свидетелями которого могут стать не только работники предприятия, но и их семьи, и просто жители города. По возможности поболеть

за газоспасателей приезжают ребята из заринского детского дома и Центра детского творчества.

– Мальчишки и девчонки с удовольствием смотрят эти соревнования, – рассказывает руководитель комнаты коррекции здоровья ЦДТ Валентина Панчишных, – самым ценным для них является общение с этими мужественными и сильными людьми. И всегда фотография на память с командой победительницей. Это мероприятие наши воспитанники называют «Уроком мужества».

Профессия обязывает работников ПАСС достойно выступать и в корпоративной спартакиаде. Спортсмены подразделения всегда занимают достойное место в турнирной таблице, побеждают в упорной борьбе в различных видах. За 26 лет подразделение воспитало немало профессионалов своего дела и смело может гордиться своей принадлежностью к общему Братству спасателей. 🍎



ЕКАТЕРИНА ТЮПИНА

Внеплановая спецоценка

На предприятии «Рудстрой» проведена внеплановая специальная оценка условий труда на рабочих местах работников управления по монтажу металлоконструкций.

Основанием послужило письменное обращение к работодателю *председателя первичной профорганизации предприятия Ирины Рудомановой*. Оно, в свою очередь, стало результатом обращения работников и проверки их жалобы профсоюзным комитетом. Дело в том, что рабочим перестали выдавать молоко «за вредность». В письме, в частности, говорится:

«В ходе рассмотрения обращения работников выявлено, что специальная оценка условий труда монтажников стальных и железобетонных конструкций подразделения по монтажу металлоконструкций проводилась в 2015 году, когда работники выполняли работы на строящихся объектах комбината ЦГБЖ-3. Условия их труда были оценены как допустимые, так как вредные производственные факторы не превышали допустимые нормы. В настоящее время монтажники стальных и железобетонных конструкций подразделения по монтажу металлоконструкций производят работы в действующих цехах ГБЖГ-3, ОЭМК, карьере МГОКа, ФОК, ОФ, где воздействие вредных производственных факторов превышает установленные нормативы. Работники аналогичной профессии из других подразделений общества, как работающие во вредных условиях труда, по установленным нормам бесплатно получают молоко».

Работодатель согласился с доводами профкома и провёл внеплановую спецоценку. По её результатам работникам управления по монтажу металлоконструкций стали выдавать молоко за работу во вредных условиях труда.

В данный момент на предприятии началась плановая спецоценка, при проведении которой учитываются замечания и предложения работников, обобщенные и зафиксированные на заседании профкома.

– Профком следит за правильностью организации и проведения спецоценки, при необходимости ведёт разъяснительную работу о порядке проведения СОУТ. Задача профсоюза – соблюсти максимальную достоверность и объективность при проведении СОУТ, контролировать соблюдение методики проведения СОУТ, не допустить необоснованного, до выхода итогового приказа, прекращения предоставления компенсаций за работу во вредных и тяжёлых условиях труда, – отметила Ирина Рудоманова. 🟡





Проверить и исправлять

Когда социальные партнёры – профсоюз и работодатель – находят точки соприкосновения в решении острых социально-бытовых проблем, то дело хорошо ладится. Пример тому – выполнение мероприятий в ПАО «ТАГМЕТ».

В цехах, особенно на горячих участках, аппараты газированной воды выдают охлаждённую воду, в сменно-встречных помещениях, комнатах приёма пищи – уютно, работники обедают с комфортом, спокойно обсуждают текущие дела, спорных вопросов, жалоб не возникает.

Так было не всегда. В начале нынешнего лета, в период установления жаркой погоды, члены профгрупп, рядовые работники предприятия жаловались на то, что принятые программы и директивные документы социальной направленности выполняются не полностью. О замечаниях и предложениях работников члены профкомов структурных подразделений проинформировали руководство, в том числе службу охраны труда и производственной безопасности. Состоялось обсуждение с подробным разбором фактов очевидных нарушений или недоработок выполнения условий Соглашения по охране труда, заключённого на период до 2020 года. Тогда и возникла идея провести рейдовые проверки по соблюдению питьевого режима, наличием сплит-систем в основных подразделениях завода, в том числе и на горячих участках.

Члены рейдовой команды осмотрели не только широкие производственные пространства цехов, которые часто обходят и контролируют мастера, старшие мастера и начальники смен, но и те уголки, куда даже днём солнечный свет не проникает. Выяснилось, что в электросталеплавильном цехе на участке огнеупорных работ не работает один из аппаратов газированной воды, в трубопрокатном цехе отмечены случаи отсутствия углекислоты в сатураторах, а три аппарата с водой находятся в неудовлетворительном санитарном состоянии.

Обо всех зафиксированных замечаниях профактив проинформировал руководство на большом производственном совещании ПАО «ТАГМЕТ». Был проведен детальный разбор каждого нарушения и высказаны предложения по исправлению ситуации. Такой мониторинг выполнения Соглашения по охране труда и промбезопасности оказался очень полезным. Решено такие рейды с участием профактива проводить регулярно, о результатах и принятых мерах докладывать на производственных совещаниях. 🟡



СЕРГЕЙ ГУДКОВ

Семь причин, почему МЫ В ПРОФСОЮЗЕ

Эту тему обсуждали на дистанционном семинаре 20 профгруппов Горнозаводского куста Свердловской областной организации ГМПР с Качканарского ГОКа, комбината «Святогор» и Кушвинского завода прокатных валков.



Семинар прошел при помощи электронной платформы ZOOM. Его вели заместитель председателя Свердловской областной организации профсоюза **Николай Алексеев** и профсоюзный преподаватель ГМПР **Галина Калинина**.

Данное мероприятие – уже не первый опыт проведения дистанционного обучения, но его особенностью стал классический формат семинара, вплоть до работы в группах. Перед началом семинара профгруппоргам был предложен фильм, созданный коллегами из Челябинска, подробно разъясняющий нюансы работы в профгруппе. Главными правилами семинара были объявлены активность, позитив и уважение. И на протяжении всей работы эти правила никто не нарушал.

Участники поделились с преподавателями своим жизненным опытом, рассказали, почему они пришли в профсоюз и сейчас занимают немаловажную прослойку в профсоюзной иерархии. Основной причиной называлась возможность профсоюза прийти на помощь в трудной ситуации, что большинство профгруппоргов отметило как основополагающий аспект в работе с членами и, что более важно, нечленами ГМПР.

Преподаватели при подготовке к семинару выделили семь основных причин, почему человек вступает в профсоюз. Разумеется, их намного больше, но основными определили следующие:

- Действенный профсоюз – это помощь в решении вопросов работающих членов профсоюза.

- Профсоюз дает возможность активно участвовать в его деятельности и поощряет своих активистов, а также ходатайствует о представлении членов профсоюза к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий.

- Участие в социальных конкурсах и организация отдыха членов профгруппы.

- Чем сильнее профсоюзная организация, тем больше дополнительных льгот и гарантий для работников может быть включено в коллективный договор.

- Контроль за соблюдением требований охраны труда на рабочих местах, поддержка здоровья и оздоровление.

- Развивайся с профсоюзом. Профсоюз дает новые знания и возможности.

- Солидарность на уровне профгруппы.

Группы в течение получаса готовили свои презентации по выбранной теме, после чего в течение нескольких минут докладывали о своих решениях, опыте и предложениях в работе по данным направлениям. Четыре группы – четыре вопроса, остальные обсуждались коллегиально, со спорами и различными трактовками.

На заключительном «круглом столе» был сделан итоговый вывод о том, что профгруппа – это передний край работы и от нее максимально зависит, насколько будет крепок профсоюз, какие люди в него придут и что будут думать об общих результатах работы. ●



Действовать сообща



Работу уполномоченных по охране труда на «Северстали» сделают более эффективной. Пилотный проект стартовал в сталеплавильном производстве. Новые подходы были представлены во время обучения. Оно возобновилось после долгого перерыва.

Свободная рассадка за столами в аудитории, масочный режим и всего шесть слушателей в группе – пока эти условия – необходимость. В начале занятия работников поприветствовал *председатель профсоюзной организации «Северстали» Андрей Воронков:*

– В вопросах безопасности у всех нас – работников, руководителей, профсоюза – общая цель: снижение травматизма и улучшение условий труда на рабочих местах. Если мы едины в своих устремлениях, уверен, что и действовать нам необходимо сообща. Мы провели много консультаций в цехах с представителями управления промышленной безопасности, профсоюзным активом подразделений и пришли к выводу, что работу уполномоченных необходимо пересмотреть.

Я выделяю четыре составляющих, которые требуют изменений. Во-первых, это функционал уполномоченного – необходимо



во всех проектах осуществлять работники управления промышленной безопасности, поэтому теперь мы более активно привлекаем этих специалистов к обучению, планируем наладить более тесные коммуникации между нашими структурами и на местах. Нужно достичь более тесного взаимодействия, чтобы действовать на опережение и предупреждать травмы.


Старший менеджер управления охраны труда Николай Румянцев поддержал эту идею. Он рассказал о работе менеджеров по рискам – специалистов управления, которые находятся в цехах. Ожидается,

езде иметь единые подходы при ведении общественного контроля безопасности на рабочем месте. Во-вторых, нужно определить оптимальное их число. В-третьих, ответственно подбирать кандидатуры, такой работой не должны заниматься случайные люди. В-четвертых, работникам, ведущим общественный контроль, нужна более глубокая подготовка. Важно, чтобы они знали нормативные документы, понимали, какие процессы в области безопасности реализуются на производстве, как работают новые инструменты системы. Практическую реализацию

этих проектов осуществляют работники управления промышленной безопасности, поэтому теперь мы более активно привлекаем этих специалистов к обучению, планируем наладить более тесные коммуникации между нашими структурами и на местах. Нужно достичь более тесного взаимодействия, чтобы действовать на опережение и предупреждать травмы.



что благодаря непосредственному взаимодействию этих сотрудников с уполномоченными ряд проблем на местах будет решаться более оперативно.

На этом обучении слушатели прошли углубленный курс подготовки. Помимо основной программы, они более подробно познакомились с корпоративными инструментами в области охраны труда и рассмотрели специальные вопросы обеспечения требований охраны труда и безопасности производственной деятельности. По итогам трехдневного обучения уполномоченные прошли аттестацию. 



ЯНА ЛОБОДА

Лично с каждым


Филиал ООО «ИСО» в г. Ачинске (ППО ООО «Глиноземсервис») с июня работает в штатном режиме. Профком предприятия начал проводить обучение профсоюзных активистов, первая ступень – профгрупорги.

Профгрупорги – это основа любой первички, – говорит Игорь Курбатов, председатель профорганизации с января 2020 года. – Обучение этой первой ступени профсоюзного актива важно, ведь они общаются с каждым работником лично. В сложные периоды, когда особенно необходимо вести в коллективе разъяснительную работу, профгрупорги имеют возможность рассказать о деятельности профсоюза. Мы решили проводить обучение как новичков, так и рядовых членов профсоюза, которым интересна наша деятельность, чтобы найти среди них новых активистов.

Первая Школа состоялась на ремонтно-механической базе, здесь 600 работающих. Обучение прошли более 30 членов профсоюза. Сейчас идет подготовка к проведению Школы в других цехах. После этого будет следующий этап – обучение уполномоченных по охране труда.

– У нас в планах не просто прочитать лекции, – рассказывает Игорь

Владимирович. – Обучение будет включать в себя практическую часть. На протяжении двух-трех месяцев технический инспектор труда ГМПР по Красноярскому краю Денис Дыба будет работать с каждым персонально в цехах, помогая выявлять проблемы, правильно писать представления,

следить за исправлением ситуации. В условиях пандемии работа уполномоченных по охране труда приобретает особое значение. На их плечи ложится серьезная нагрузка и повышенная ответственность. Это обучение поможет нам провести обновление состава уполномоченных по охране труда. 





МОЛОДЫЕ – ВПЕРЕД!

Металлургический завод «Электросталь» признан победителем XVII отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» за 2019 год в номинации «Работа с молодежью». Победа – это результат кропотливой проработки социальных аспектов, чем и славится завод.

ПАРТНЕРСКИЙ ДИАЛОГ

Металлургический завод «Электросталь» – это социально ориентированное предприятие. Приверженность данному принципу остается неизменным на протяжении более чем 100 лет работы.

«Электросталь» является единственным предприятием в городе, которое сохранило на балансе крупные социальные объекты, в том числе детский оздоровительный лагерь «Луковое озеро» и медико-санитарную часть. Также на заводе функционирует Цех общественного питания.

При этом администрация предприятия и профсоюзная организация постоянно думают об улучшении условий труда работников, принимая соответствующие решения в рамках широкоформатного диалога. Социальный диалог всегда был и остается на заводе как добрая воля сторон и инструмент развития, благодаря которому условия труда неизменно улучшались, а социальная политика предприятия совершенствовалась.

Иван Павличенко, *председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Металлургический завод «Электросталь»* отметил:

– В своей работе мы всегда делаем акцент на взаимное уважение и понимание между профсоюзной организацией и администрацией предприятия. Работая в тандеме, стара-

емся максимально продвинуться в направлении улучшения условий труда и расширения социальных гарантий не только для коллектива завода в целом, но и для каждого работника. И наш коллективный договор является подтверждением эффективного социального партнерства. Еще одним важным аспектом профсоюзной работы считаем привлечение в наши ряды новых членов, особенно из числа молодежи.

СИСТЕМНАЯ РАБОТА

Секрет успешного привлечения молодежи в профсоюзные ряды – это ежедневная непрерывная системная работа. Ее фундамент на «Электростали» был заложен еще в советское время – на заводе всегда действовали такие организации, как Совет молодых специалистов, Совет молодых ученых. Новый этап развития молодежного движения начался в 2006 году, когда на предприятии был создан Совет молодежи.

В любой работе завода – в производстве или общественной деятельности – всегда задействованы молодые люди. Совет молодежи работает под эгидой профсоюзной организации, тесно сотрудничает с Советом ветеранов предприятия. В каждом подразделении, в составе цеховых комитетов профсоюза есть представитель Совета молодежи. Молодой работник всегда может рассчитывать на под-





держку профсоюзного комитета, недаром в коллективном договоре есть целый раздел «Работа с молодежью».

А начинается эта работа еще в процессе трудоустройства, когда будущий работник знакомится с основными документами, действующими на предприятии, которыми являются – коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс корпоративной культуры и этики. Для всех новых сотрудников предусмотрена специальная вводная лекция, на которой говорят о самом предприятии, его истории, достижениях, сегодняшнем дне и профсоюзе.

– На лекции я рассказываю об истории нашего завода, о действующих на предприятии документах и, конечно, о работе нашей первичной профсоюзной организации. После лекции, когда работник приступает к своим непосредственным обязанностям в цехе, он знакомится с председателем цеховой профсоюзной организации, формируя свое отношение к профсоюзу, вступлению в него и участию в различных мероприятиях, – рассказала ведущий специалист первичной профсоюзной организации, *председатель Совета молодежи Анастасия Кузьмина*.

Профсоюзная организация предприятия организует широкий спектр мероприятий для молодых работников. Это и спортивные, и экскурсионные мероприятия, и культурно-массовые, и творческие. Каждый при желании может найти для себя что-нибудь интересное. Ведь у хорошего, доброго, интересного дела нет возрастных ограничений.

Особенно популярны у заводчан, в том числе молодежи, командные виды спорта – волейбол и футбол. Нравится и настольный теннис. По этим направлениям на постоянной основе функционируют секции. Не остаются в стороне и интеллектуалы, для которых систематически проводятся заводские турниры по русским шашкам и шахматам. В этом году удалось возродить заводской хоккей и даже провести первый заводской турнир – Кубок имени Н.И. Беляева (первый технический директор завода «Электросталь»).

В ближайшем будущем планируется стартовый турнир по волейболу, а совсем недавно закончился чемпионат завода по футболу. Проведение подобных мероприятий стало возможно после снятия карантинных ограничений, введенных из-за угрозы пандемии COVID-19.

Молодежь также активно участвует в социально-значимых городских проектах, например, в городском конкурсе цветников «Красивым людям – красивый город!».

РАСТИ И РАЗВИВАЙСЯ

Среди молодежи профсоюзное членство выше, чем в среднем по коллективу, и это – не случайность. На предприятии оказывается материальная поддержка при вступлении в брак, предусмотрена выплата средней заработной платы для семьи, где рождается ребенок, кроме того, профсоюз дополнительно финансово поощряет своих членов, которые стали родителями новорожденных.

Со своей стороны, молодые люди чаще держат руку на пульсе жизни предприятия, активнее рассказывают о ней в социальных сетях. Аккаунты Совета молодежи АО «Металлургический завод «Электросталь» есть и в ВКонтакте, и в Instagram. Даже во время режима самоизоляции профком и администрация предприятия работали в тесном контакте, во многом благодаря молодым работникам и технологиям, позволяющим информировать и вести диалог на расстоянии. В социальных сетях публиковались и распоряжения губернатора, и наиболее важные городские события и, конечно, все, что связано с жизнью завода.

Молодые работники с удовольствием самосовершенствуются, принимая участия в различных обучающих мероприятиях, в том числе форумах, тренингах, а также в мероприятиях общероссийской значимости. И все это не только в одной связке с профсоюзной организацией, но и при поддержке администрации предприятия. Высокий уровень социально партнерства и ставка на молодежь – визитная карточка завода «Электросталь». 🍷



Серебряные призёры
Чемпионата завода по футболу 2020





ВЛАДИМИР ШИРОКОВ • АЛЕКСАНДР БОДАНИН • ЛЮБОВЬ ТИШКОВА



УРА РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ

Состоялся X Форум работающей молодежи УрФО «УРА2020». Организованный Федерацией профсоюзов Свердловской области при поддержке Фонда президентских грантов, форум проходил на площадках Тюменской, Свердловской, Курганской, Челябинской областей и собрал в режиме онлайн на платформе ZOOM более 200 участников.

Они представляли более 30 муниципальных образований и 50 уральских предприятий и учреждений образования, здравоохранения, горно-металлургического комплекса, АПК, культуры, энергетики, оборонной и атомной промышленности, автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения, строительства, а также государственных учреждений, железной дороги, социальной сферы, пищевой и перерабатывающих отраслей. При этом самая многочисленная команда была представлена профсоюзами Магнитки.

В программе семинара были предусмотрены потоковые лекции и мастер-классы по основным направлениям форума. При этом главная задача молодежного форума состояла в разработке и презентации авторских проектов. Магнитка представила 13 тематических докладов.

Примечательно, что современную молодежь интересуют самые разные вопросы и проблемы: они задумываются об адаптации рабочих мест для людей с ограниченными возможностями и о возможностях получения дополнительного образования за счет работодателя, предлагают создавать новые информационные сообщества для молодежи и внедрять мобильные приложения для молодых работников, готовятся выдвигать свои кандидатуры на политическом поприще и задумываются о создании собственной Молодежной партии профсоюзов.

В форуме приняла участие молодежь Первоуральского новотрубного завода, показавшая своё умение грамотно создавать и защищать проекты. В состав команды вошли выпускники Школы молодого профсоюзного лидера **Ленара Мирхазетдинова**, **Богдан Муравьев** и ученики ШМЛ



Жанна Плащенкова, Алексей Трофимов, Игорь Мисоченко. Команду первоуральцев приехал поддержать председатель профорганизации завода **Сергей Ошурков**, который напутствовал ребят: «Я верю в вас. Ваши проекты достойны реализации в каждой первичке, но в первую очередь мы их внедрим у себя».

Команда качканарских молодых членов профсоюза из первичной организации «Качканар-Ванадий»: **Александр Газизов, Андрей Федоренко, Владимир Ерофеев**, а также **Евгений Сесёкин** с **Анастасией Понамаревой** из профсоюза образования также приняли участие в форуме.

Они выразили благодарность организаторам за то, что в таких непростых условиях сотрудники Федерации профсоюзов Свердловской области смогли организовать мероприятие, помогающее развиваться людям из самых отдаленных уголков уральского региона.

Все подготовленные командами проекты были отправлены в адрес ФПСО, и, возможно, в скором будущем в каждом уральском городе, где присутствуют молодые профсоюзные активисты, начнут воплощаться в жизнь те идеи и замыслы, которые были озвучены в рамках форума. Какие из представленных проектов получают дальнейшее развитие – станет известно в ближайшее время. Авторы самых жизнеспособных и актуальных программ отправятся представлять Уральский федеральный округ на Всероссийском молодежном профсоюзном форуме ФНПР «Стратегический резерв». 🍷





ЮРИЙ АЛЕКСЕЕНКО



СТАВКА НА МОЛОДЕЖЬ

Профсоюзная организация ПАО «ТАГМЕТ» поддерживает и развивает связи с общеобразовательными учреждениями Таганрога.



Председатель первичной профсоюзной организации предприятия **Денис Рудь** в составе заводской делегации посетил девять муниципальных школ города. Причиной многочисленных визитов послужил завершившийся профориентационный проект «Точка опоры» сезона 2019–2020 годов, пользующийся особой популярностью среди старшеклассников городских школ.

Профлидер предприятия, побывав в общеобразовательных заведениях, высоко оценил вклад педколлективов в укрепление связей профорганизации и всего металлургического предприятия со школами, поблагодарил их за позитивную поддержку проекта и отметил, что соревновательный процесс, творческая конкуренция и живое участие в «Точке опоры» приносит огромную пользу. В частности, перед учащимися выпускных классов широко открываются двери к выбору трудовых профессий, предоставляемых металлургическим заводом. При этом мальчишки и девчонки понимают, что они никем не забыты – их ждут на «ТАГМЕТе», а профком завода сделает всё возможное, чтобы их созидательный труд имел надёжную защиту.

В ходе визитов участники проекта «Точка опоры» – школы №21, №6 и №22, признанные победителями в сезоне

2019–2020 годов, получили из рук организаторов проекта достойные награды. Теперь они будут осваивать средства грантов благотворительного фонда «Синара», которые позволят улучшить материально-технические базы учебных заведений. Таким образом, школа №21 оснастит кабинет информатики, школа №22 – кабинет музыки, школа №6 – физики. Торжественное открытие профильных классов состоится в форме открытых уроков в первые дни нового учебного года.

Не остались без внимания и те, кто боролся за лучшие места. Заводская делегация вручила активным участникам проекта, составившим конкуренцию победителям, ноутбуки, которые найдут своё применение в будущем учебном году, и неважно, каким будет процесс обучения – традиционным либо дистанционным. Из рук профлидера ППО ПАО «ТАГМЕТ» Дениса Рудя подарки получили школы: №16, №23, №24, №27, №31 и лицей №33.

В заключение заводская делегация и принимающая сторона договорились продолжить в новом сезоне профориентационный диалог между общеобразовательными учреждениями города с заводом и ППО ПАО «ТАГМЕТ» в рамках проекта «Точка опоры». 🍷



АНАСТАСИЯ КОМАРСКАЯ

ПАМЯТЬ ПОКОЛЕНИЙ

Профсоюзная молодёжь металлургического комбината «Уральская Сталь» отреставрировала памятник Марии Корецкой, активной участнице Гражданской войны 1918–1923 годов.

Недалеко от города Новотроицка Оренбургской области, на гребне холма, за селом Хабарное, возвышается девятиметровый монумент с факелом на вершине и надписью – «Разведчице Марии Корецкой». Здесь 4 августа 1918 года была расстреляна Мария Петровна Корецкая, отважная разведчица красных отрядов. По приказу командования из Актюбинска она пробиралась в июле в осажденный Орск, а потом пешком направилась в Оренбург с важной информацией о расположении противника. По дороге, в районе Хабарного, белоказаки опознали ее и схватили. После допроса и пыток Марию Корецкую расстреляли в окрестностях села. Последними словами девушки были:

– Всех не перестреляете! Все равно наша возьмет!

Увидев, в каком плачевном состоянии находится памятник легендарной землячке, молодёжный профсоюзный актив принял решение о проведении его реставрации. Организатором и идейным вдохновителем данного мероприятия стал **Вячеслав Седайкин**, вальцовщик стана горячей прокатки листопрокатного цеха № 1, председатель комиссии по работе с молодёжью при профкоме «Уральской Стали».

– Мы просто не могли остаться в стороне, не имели права, – делится своими впечатлениями Вячеслав. – Девушка двадцати двух лет, комсомолка, проявила завидную стойкость духа и принесла в жертву свою жизнь ради будущих поколений. И я считаю, что мы с ребятами сделали самое малое – отреставрировали памятник, чтобы потомки помнили о бессмертном подвиге Марии. Кстати, это уже не первый десант профсоюзной молодёжи. Несколько лет назад наши предшественники положили начало традиции, а мы подхватили эстафету.

Вячеслав скромничает, работа ребятами была проведена немаленькая. На выделенные профкомом средства были закуплены материалы и инструменты: плитка, строительная смесь, краска, растворитель, кисти и другие необходимые мелочи. Перед покраской самой стелы памятника была удалена вздувшаяся краска. Плитка у основания в некоторых местах отвалилась, а кое-где висела «на честном слове». Всё было зачищено





и облицовано новым материалом. Также подправили и обновили краской каменные бордюры дорожки, ведущей к монументу. И, конечно же, убрали мусор с прилегающей территории.

Всё это выполнялось до или после основной работы. Поэтому, как говорится, «за один присест», управиться не удалось: мероприятие, в котором приняли участие девять активистов, растянулось на несколько дней.

Но молодёжь это ничуть не огорчило. Некоторые приезжали всей семьёй, и теперь есть хорошие шансы, что подрастающее поколение, глядя на своих родителей, будет делать такие же добрые дела.

Примечательно, что автором памятника Марии Корецкой, который был открыт в 1966 году, является работник доменного цеха АО «Уральская Сталь», самодеятельный художник, участник Великой Отечественной войны Григорий Васильевич Настич, который прожил всего 45 лет, но оставил после себя достойное наследие. 🟡

ЛУЧШИМ СТУДЕНТАМ

Профсоюзные стипендии присуждены лучшим студентам профильных металлургических колледжей Вологодской области. В течение полугода ежемесячно ребята будут получать дополнительную выплату от профсоюза.

Профсоюзные стипендии присуждаются по результатам смотроконкурса, который проводится Вологодской областной общественной организацией ГМПР с 2001 года. Претенденты должны иметь высокую успеваемость, отсутствие дисциплинарных нареканий и активно участвовать в общественной жизни коллектива. В прошлом году положение конкурса было пересмотрено. Главное изменение – увеличение материальной выплаты.

В этом году в Череповецком технологическом колледже стипендию получают Полина Герасимова и Дмитрий Киреев, в Череповецком металлургическом колледже – Егор Адамов, Анна Зайцева, Алина Сакова и Леонид Шкатов. 🟡





АНАТОЛИЙ БЕЛИНИН

Как важно быть членом профсоюза

Супруг Анастасии Алексей Б. (она является членом ППО «ЗапСиб» ГМПР) работал в Новокузнецком филиале АО «СЖС Восток Лимитед» инспектором, где был оформлен по договору «возмездного оказания услуг», без юридического оформления трудовых отношений согласно ТК РФ.

САлексеем во время исполнения трудовых обязанностей в августе 2018 года произошел несчастный случай на территории разреза ООО «Сибэнергоуголь» от воздействия источника повышенной опасности, в результате чего он погиб.

Акционерное общество ограничилось внутренним расследованием произошедшего и никаких официальных действий по оформлению несчастного случая как связанного с производством не предпринимало. Даже в Фонд социального страхования никакой информации о страховом случае передано не было. И это несмотря на то, что, согласно дополнительному соглашению к договору «об оказании возмездных услуг», Б. подлежал обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Супруга пострадавшего находилась в это время в отпуске по уходу за ребенком. Поскольку муж был единственным кормильцем в семье, они с ребенком оказались в бедственном положении. На свое письменное обращение в АО «СЖС Восток Лимитед» она получила ответ, что ее супруг не состоял с предприятием в трудовых отношениях, а только в гражданских, поэтому ответственности за его гибель Общество как работодатель не несет.

Лишь профсоюз, куда со своей бедой обратилась Анастасия, пришел ей на помощь. По ходатайству ППО «ЗапСиб» ГМПР за дело взялась Кемеровская ТПО ГМПР.

Главный технический инспектор труда ГМПР по Кемеровской области составил экспертное заклю-



чение о том, что данный несчастный случай произошел на производстве и подготовил заявление в Государственную инспекцию труда на расследование несчастного случая. Государственный инспектор труда провел его с привлечением представителя Фонда социального страхования. Госинспектор в акте расследования изложил свое мнение о наличии между Алексеем Б. и АО «СЖС Восток Лимитед» трудовых отношений. Главный правовой инспектор ГМПР по Кемеровской области подготовил исковое заявление в суд и представлял интересы семьи погибшего в суде.

Рассмотрение дела шло непросто. Состязаться приходилось с целой командой представителей ответчика, состоявшей как из местных, так и из московских юристов. Скрывались и искажались доказательства, которыми располагал ответчик. Применялись процессуальные приемы, которым надо было противостоять.

Так, ответчиком заявлялось ходатайство о нарушении территори-

ГЛАВНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСПЕКТОР ТРУДА ГМПР ПО КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ СОСТАВИЛ ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ О ТОМ, ЧТО ДАННЫЙ НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ ПРОИЗОШЕЛ НА ПРОИЗВОДСТВЕ...

альной подсудности, утверждалось, что по условиям договора спор должен рассматриваться в Москве, а не в Новокузнецке. После подачи частной жалобы АО «СЖС Восток Лимитед» приходилось доказывать обратное в Кемеровском областном суде. Заявлялось ходатайство о приостановлении рассмотрения дела до того момента, пока не будет рассмотрен административный иск, который АО «СЖС Восток Лимитед» подало в Люблинский районный суд г. Москвы. В этом иске Общество требовало признать незаконным акт расследования несчастного случая. Приходилось включаться в качестве третьего лица в Московский судебный процесс, а в Новокузнецком суде возражать против приостановле-





ния рассмотрения дела. Затем Центральный районный суд г. Новокузнецка с учетом заключения прокурора, участвующего в судебном процессе, отказал в удовлетворении всех заявленных исковых требований, дополнительно в своем решении указав, что АО «СЖС Восток Лимитед» никакого вреда погибшему не причиняло и не является надлежащим ответчиком.

Пришлось рассмотрение спора перенести в апелляционную инстанцию. Лишь в Кемеровском областном суде удалось добиться отмены решения суда первой инстанции и полного удовлетворения всех заявленных исковых требований. Определением от 09.07.2020 г. Судебной коллегии по гражданским делам Кемеровского областного суда, немедленно вступившим в законную силу, отношения, имевшие место быть между Алексеем Б. и АО «СЖС Восток Лимитед», признаны трудовыми. Несчастный случай признан страховым, связанным с производством. С Общества в пользу вдовы взыскана компенсация морального вреда в размере миллиона рублей.

Теперь вдова с малолетним ребенком имеет право на страховые выплаты по потере кормильца из Фонда социального страхования РФ (как единовременную выплату, так и ежемесячные выплаты, вплоть до исполнения ребенку 23 лет при условии обучения на дневном отделении высшего или среднего учебного заведения). Также она имеет право на все выплаты, которые работодатель обязан произвести семье умершего работника, в соответствии с нормами трудового права.

Добиться всего этого семья погибшего самостоятельно не смогла бы как из-за сложившейся непростой ситуации, так и из-за того бедственного положения, в котором она оказалась, потеряв своего кормильца. Но с помощью профсоюза это получилось. ■

Когда нужна помощь

Членов Горно-металлургического профсоюза в Вологодской области бесплатно консультируют два правовых инспектора. Их работа включает защиту в судах, консультации, экспертизу документов, мониторинг выполнения колдоговоров. За полгода на прием к профсоюзным юристам обратились 260 человек. В 80% случаев им удалось помочь работникам решить проблемы.



На прием обращаются за помощью по разным вопросам. Это предоставление очередных отпусков, привлечение к дисциплинарной ответственности, по соблюдению правил установления ключевых показателей эффективности и выплаты премии.

– Актуальными остаются вопросы привлечения к дисциплинарной ответственности в части их объективности, – комментирует *главный правовой инспектор труда профкома «Северстали» Владимир Пахолков*. – Часто требуются консультации по всем аспектам предоставления отпусков, в том числе за свой счет. Несколько обращений касалось сохранения льгот и гарантии за работу во вредных условиях труда при постоянных и временных переводах. По-прежнему есть проблемы с подменной работы в

выходной день, сменой графика. Многие обращения также касаются житейских проблем: наследования, деления имущества и даже возврата денег за несостоявшиеся перелеты.

Кроме того, пять дел с участием профсоюзных юристов было рассмотрено в судах. Все они касались назначения досрочных пенсий. Правовые инспекторы составляли членам профсоюза искивые заявления, помогали формировать доказательную базу. В итоге четыре дела были выиграны работниками.

Профсоюзные юристы проводили экспертизу документов, касающихся трудовых отношений, участвовали в колдоговорной работе, помогали оформлять заявления в комиссию по трудовым спорам, отвечали на письменные обращения. ■



Лучшие уполномоченные

Победителями смотра-конкурса на звание
«Лучший уполномоченный по охране труда ГМПР»
за 2019 год признаны в номинациях:

«МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЕ ПРОИЗВОДСТВО»:

- ❖ первое место – **Кирюшин Александр Юрьевич** – вальцовщик горячей прокатки мелкосортного стана, старший уполномоченный по охране труда прокатного цеха №1 ПАО «Челябинский металлургический комбинат»;
- ❖ второе место – **Иванников Сергей Владимирович** – слесарь-ремонтник, старший уполномоченный по охране труда смолопекококсового цеха коксохимического производства АО «ЕВРАЗ НТМК»;
- ❖ третье место – **Щербаков Александр Викторович** – литейщик цветных металлов, уполномоченный по охране труда участка литья круглых и плоских слитков цеха №1 плавильно-литейного производства АО «Арконик Самарский металлургический завод»;

«ДОБЫЧА ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ»:

- ❖ первое место – **Осетров Алексей Александрович** – электрослесарь участка водоотлива, уполномоченный по охране труда шахты имени Губкина АО «Комбинат КМАруда» (Белгородская область);
- ❖ второе место – **Ашлапов Антон Николаевич** – машинист мельниц, уполномоченный по охране труда смены №4 сырьевого цеха АО «РУСАЛ Ачинск» (Красноярский край);
- ❖ третье место – **Спиридонов Сергей Владимирович** – токарь, старший уполномоченный по охране труда участка геологоразведочной партии цеха «Рудник» ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат»;

«ОБРАБАТЫВАЮЩИЕ ПРОИЗВОДСТВА»:

- ❖ первое место – **Большаков Николай Викторович** – мастер участка по изготовлению моделей литейного цеха, старший уполномоченный по охране труда ремонтно-механической базы филиала ООО «Инжиниринг Строительство Обслуживание» в г. Ачинск (Красноярский край);
- ❖ второе место – **Иванов Алексей Федорович** – инженер-технолог первой категории, уполномоченный по охране труда цеха металлоконструкций АО «Уральская Сталь» (Оренбургская область);
- ❖ третье место – **Нестеров Андрей Анатольевич** – инженер первой категории, уполномоченный по охране труда службы технического обслуживания вспомогательных цехов ООО «Объединенная сервисная компания» (Челябинская область);

«ИНЫЕ ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»:

- ❖ первое место – **Синицына Татьяна Валентиновна** – оператор установок по обезвоживанию осадка, уполномоченный по охране труда технологической бригады №2 очистных сооружений правого берега МП трест «Водоканал» (Челябинская область);
- ❖ второе место – **Захарова Наталья Валериевна** – специалист, уполномоченный по охране труда энергоцеха №2 АО «Волжский трубный завод» (Волгоградская область);
- ❖ третье место – **Кораблева Наталия Николаевна** – распределитель работ, уполномоченный по охране труда ремонтного комплекса АО «Стойленский горно-обогатительный комбинат» (Белгородская область).

Продолжаем рассказывать о лучших уполномоченных профсоюза. 🟡





БЫТЬ ТРЕБОВАТЕЛЬНЫМ СНАЧАЛА К СЕБЕ

Статную фигуру Николая Большакова, мастера участка по изготовлению моделей литейного цеха, старшего уполномоченного по охране труда ремонтно-механической базы филиала ООО «Инжиниринг Строительство Обслуживание» в г. Ачинск (Красноярский край) видно издалека. «Требователен, порой даже суров», – дают оценку работники и руководители производственных участков цеха. И обязательно добавляют: «Но справедлив».



Ремонтно-механическая база – подразделение филиала ООО «Инжиниринг Строительство Обслуживание» в г. Ачинске – одно из самых крупных и сложных, где трудятся более 650 человек. В цехах, обеспечивающих запасными частями, комплектующими и оборудованием не только Ачинский глинозёмный комбинат, но и многие другие производства, входящие в состав компании РУСАЛ. И каждый не только знает Николая Большакова лично, но и то, что за его строгим, придирчивым взглядом кроется забота о сотрудниках и об их безопасности.

– Главное в нашей работе – это жизнь человека, его здоровье. У нас очень опасное производство: много движущихся машин и механизмов, расплавленный металл, металло- и деревообрабатывающие станки, электро-сварка, газовая резка и другое. И на каждом участке работает человек, который должен вернуться домой невредимым. Поэтому и стараюсь до каждого достучаться: соблюдение требований охраны труда жизненно важно, – рассказывает Николай Викторович.

У работников понимание соблюдать меры безопасности на производстве приходит не сразу. С кем-то Николай подолгу разговаривает, кому-то напоминает об уже произошедших несчастных случаях, кого-то приходится привлекать к ответственности. За четыре года работы старшим уполномоченным у него уже выработана своя стратегия работы с персоналом, есть свои подходы к каждому.

– С мастерами и начальниками участков бывает, приходится поспорить. Если ко мне, как к старшему уполномоченному по охране труда ГМПР, прислушиваются всегда, то к замечаниям рядовых уполномоченных могут отнестись не серьёзно. Приходится находить дипломатические подходы, объяснять, что мы не придираемся, а стремимся обеспечить безопасность труда на каждом рабочем месте. Однако на более высоком уровне всё проще – руководство ремонтно-механической базы понимает, зачем мы нужны, и старается оперативно реагировать на каждое замечание. Помогает в работе уполномоченных и налаженное социальное партнерство между руководством предприятия и первичной профсоюзной организацией, возглавляемой Анной Романовой. Благодаря слаженной, заинтересованной и продуктивной работе профактива работа всех ступеней контроля охраны труда становится результативной.

При общении с Николаем Викторовичем не возникает сомнений в его уверенности, целеустремлённости и решительности. Нет у него ни капли сомнений в своём деле. На вопросы: «В чём же секрет? Как стать лучшим уполномоченным по охране труда ГМПР?», – Николай ответил:

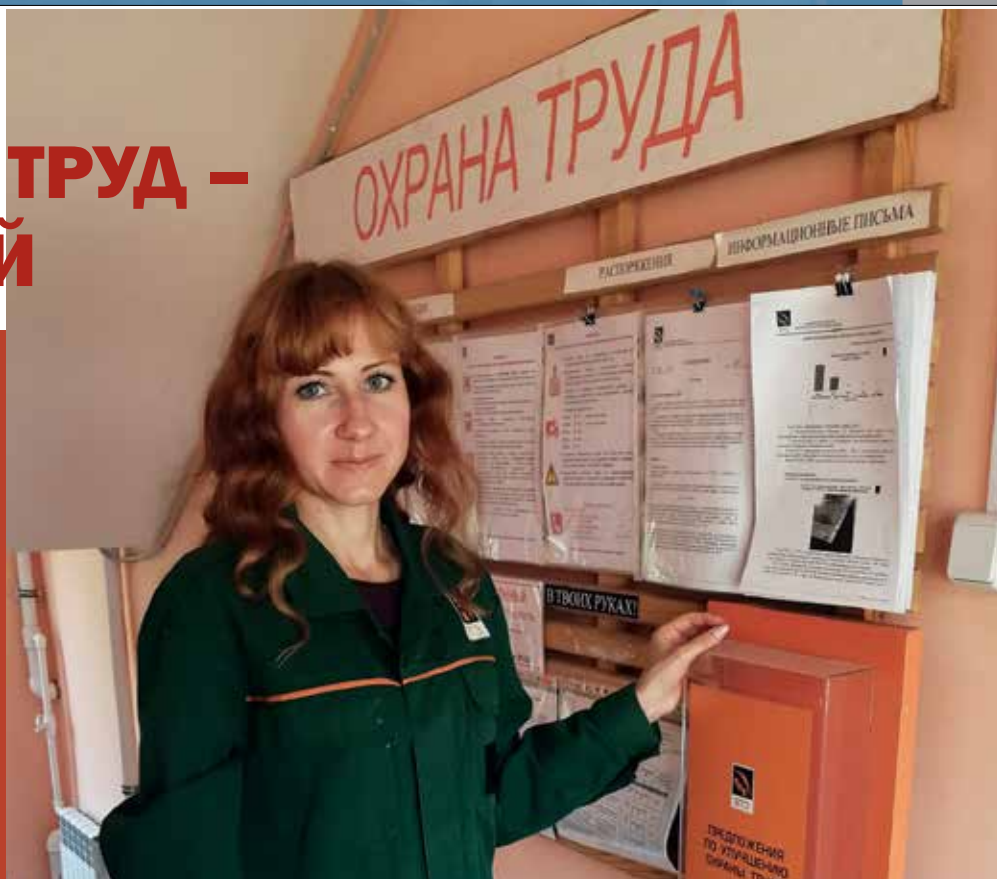
– Главное – быть требовательным к себе в первую очередь. И только потом к другим. Если мне доверили – надо соответствовать. Совершенствоваться, учиться, искать подходы, немедленно реагировать на нарушения, контролировать и добиваться исправлений, стараться не подводить работников и соответствовать этой общественной должности. 🟡



НАТАЛЬЯ ИВАНОВА

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – БЕЗОПАСНЫЙ

На первый взгляд Наталья Захарова – нежная и хрупкая девушка. Но это впечатление обманчиво. Она работает на Волжском трубном заводе, совмещает должность специалиста энергетического цеха №2 и общественную работу уполномоченного. И делает это «на отлично».



– Наталья, что помогло победить в конкурсе на звание лучшего уполномоченного профсоюза?

– Это не только моя заслуга, но и оценка работы всего коллектива, который мне помогает. Стараюсь не подвести коллег, оправдать их доверие. В этой общественной работе важно многое, одно из главных – хорошая компетенция в вопросах охраны труда. От базовых знаний и постоянного их обновления зависит качество проверок, эффективность предложений по улучшению условий труда. Поэтому стремлюсь не упускать любую возможность пройти дополнительное обучение.

– В чем заключается ваша общественная работа и как совмещаете ее с основной?

– Уполномоченные по охране труда профсоюза – связующее звено между работниками и руководителями. В цехе я работаю специалистом и одна из моих должностных обязанностей – организация проведения спецоценки, а по ее результатам – формирование перечня мероприятий по улучшению условий труда. Поэтому общественные обязанности дополняют основные.

На предприятии большое внимание уделяется созданию комфортных и безопасных условий труда. В нашем цехе выполнено много мероприятий. Это, например, ремонты санузлов на кислородно-компрессорном участке, душевых и санузлов в административно-бытовом комплексе, установлены кулеры и питьевые фонтанчики, сплит-системы и кондиционеры на различных объектах цеха, отремонтирована кровля корпусов слесарных мастерских, обустроены удобные пешеходные дорожки. Приобретены мобильные анкерные линии для безопасной работы на высоте, а для электрогазосварочных работ в колодцах –

портативные газоанализаторы и вытяжные мобильные устройства.

И это не предел. Считаю, что заниматься улучшением условий труда надо постоянно. Всегда нахожу, что можно сделать удобнее для работников. И еще для меня очень важно, чтобы сами работники в полной мере осознавали ответственность за свою жизнь и здоровье. Не проходили мимо нарушений, подсказывали мне, предупреждали коллег. Стремлюсь, чтобы в нашем трудовом коллективе так и было.

– Как часто проводите осмотры производственных участков?

– Участки цеха расположены в разных местах завода и объехать всю территорию сразу не получается. Обходы стараюсь делать три раза в неделю. Также в составе комиссии еженедельно участвую в обходах второй ступени. Проверяю инструктаж по охране труда, слежу за промышленной и пожарной безопасностью, аттестацией персонала, контролирую соблюдение питьевого режима и многое другое. Если есть нарушения, сообщаю руководителю цеха, делаю запись в журнале уполномоченного по охране труда, информирую мастера, добиваюсь, чтобы неполадки устранили в короткие сроки.

– Какие цели ставите перед собой?

– Для меня главное, чтобы в цехе не было случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Призовое место в конкурсе обязывает держать высокую планку в работе и дает импульс к дальнейшему развитию. Работа уполномоченным не позволяет успокаиваться на достигнутом. 🟡



НАТАЛЬЯ КУКСА

ЗАКОН НАДЕЖНОСТИ СЕРГЕЯ ИВАННИКОВА

Сергей Иванников устроился на коксохимическое производство АО «ЕВРАЗ НТМК» аппаратчиком подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции в 1993 году. Парень времени зря не терял. За годы работы стал опытным специалистом по оборудованию биохимической установки, научился качественно его ремонтировать, проводить испытание, регулировку и наладку узлов и механизмов.



С 2014 года Сергей Владимирович стал работать слесарем-ремонтником 6 разряда в смолопеко-коксовом цехе. Коллеги быстро поняли, что он отличный профессионал, к тому же неравнодушный, коммуникабельный человек. И в этом же году избрали его старшим уполномоченным по охране труда цеха.

– Я занимаю не руководящую должность, но начальство ко мне прислушивается, – рассказывает Сергей Иванников. – Каждый четверг руководство цеха проводит совещание, где я докладываю о текущих делах, информирую о состоянии охраны труда, высказываю замечания, волнующие коллектив. Считаю, что на производстве социальное партнерство в вопросе охраны труда должно быть в приоритете. Ведь и администрация, и профсоюз в ответе за жизнь и здоровье работников.

Коллектив коксохимического производства как одна большая дружная семья, в которой не принято перекладывать проблемы на других, а устранять их вместе.

– Если вижу неполадки, сначала стараюсь исправить все своими силами или с помощью коллег, а уж потом обращаюсь к руководству, – делится опытом Сергей Владимирович.

В смолопекококсовом цехе НТМК – непрерывное производство, простои недопустимы. Поэтому старший уполномоченный по охране труда необходим, чтобы предотвращать все негативные моменты в работе.

– Вполне возможно, что на каком-то предприятии уполномоченный из-за нарушений в работе может остановить станок или кран. У нас так не получится. Поэтому к вопросам охраны труда повышенное внимание не только у руководства, но и у каждого на своем рабочем месте. А моя задача, чтобы бдительность не ослабевала, и все замечания устранялись незамедлительно, – поясняет Сергей Владимирович.

Стать лучшим уполномоченным ГМПР, как считает Сергей Иванников, ему помогло качество характера, которое он в себе воспитывает на протяжении многих лет работы на металлургическом предприятии – это неравнодушие. Оно помогло ему стать не только хорошим профессионалом в основной и общественной работе, но и внимательным, надежным человеком. 🟡



АНДРЕЙ ДУБРОВИН



ЗАСЛУЖЕННАЯ ПОБЕДА

Более девяти лет Алексей Осетров, электрослесарь участка водоотлива шахты имени Губкина АО «Комбинат КМАруда», занимается вопросами охраны труда. Его работа уполномоченным неоднократно отмечалась на комбинате, в его копилке наград – многочисленные дипломы от руководства предприятия и первичной профсоюзной организации. И теперь новая победа – признание лучшим уполномоченным ГМПР.

Нам бы побольше таких равнодушных и принципиальных людей, как Алексей, – отмечает председатель первичной профсоюзной организации комбината Алексей Топоров. – Участок водоотлива надёжно прикрыт. Это немногочисленное подразделение, но рабочие места раскиданы по всей шахте – сложно за всем уследить. Осетров всё успевает: и работать, и охране труда время уделять. Заслуженная победа!

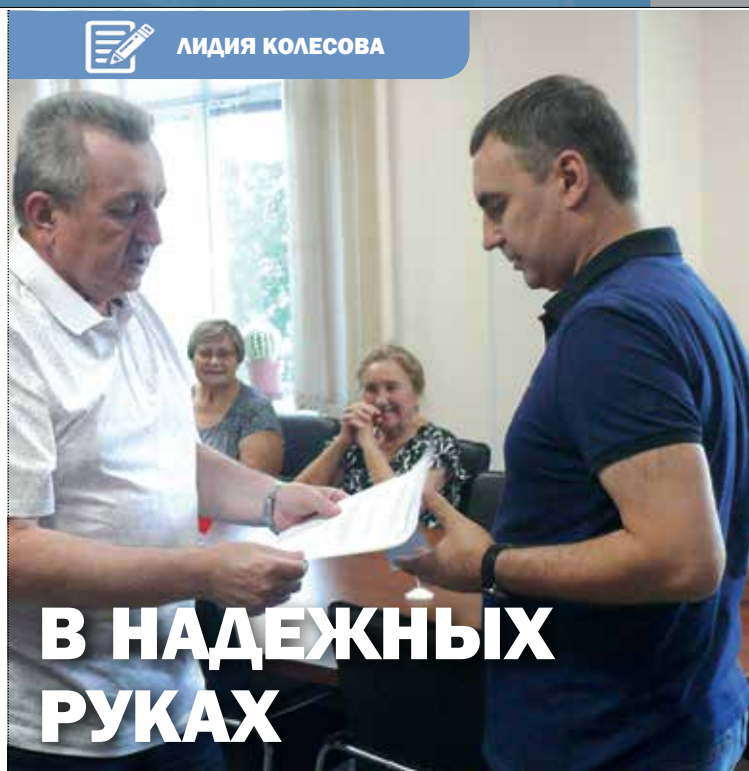
Трудовую деятельность на комбинате Алексей Осетров начал в 2010 году в должности электрослесаря компрессорной станции, затем перешел электрослесарем на участок водоотлива. Вопросами охраны труда Алексей Александрович занимается основательно, со знанием дела. Он закончил БГТУ им. Шухова, квалификация: инженер по специальности «Безопасность технологических процессов и производств». Полученные базовые знания стали хорошим подспорьем в общественной работе.

Он контролирует выполнение работниками правил и инструкций по охране труда, решает спорные вопросы по состоянию рабочих мест, проверяет исправность электромеханического оборудования, следит за своевременным обеспечением работников СИЗ, спецодеждой.

Коллектив ему доверяет. Коллеги отзываются о нем как о грамотном, ответственном специалисте, внимательном и отзывчивом человеке. Сам же Алексей к себе относится очень требовательно, считает, что только личным примером можно мотивировать работников соблюдать нормы и правила по охране труда. 🟡



ЛИДИЯ КОЛЕСОВА



В НАДЕЖНЫХ РУКАХ

Александр Щербаков устроился на Самарский металлургический завод литейщиком цветных металлов в 2001 году. Спустя 11 лет работники поручили ему заниматься вопросами охраны труда и промышленной безопасности, выбрав уполномоченным подразделения.

Для Александра Викторовича общественная работа стала важным смыслом жизни. Он следит за условиями труда не только на подконтрольном участке, но и не проходит мимо нарушений в других подразделениях. В 2019 году Александр Викторович провел 46 проверок. Подал более 90 предложений по улучшению условий труда и быта. Добился выполнения всех замечаний в согласованные сроки. По его инициативе два предложения от плавильно-литейного производства были включены в Соглашение по охране труда на 2019 год и выполнены.

Александр Викторович также работает в системе выявления и устранения рисков потенциальной опасности травмирования. В частности, он контролирует обеспечение работающих участка сертифицированными СИЗ, выдачу молока и фруктового сока, наличие в санитарно-бытовых помещениях смывающих средств, своевременную замену спецодежды, спецодежды, рукавиц.

Он регулярно выступает перед коллективом на профсоюзных собраниях по вопросам охраны труда. Постоянно информирует работников о состоянии производственной безопасности, проводит разъяснительную работу. У него много единомышленников. Работники ценят его работу и поддерживают во всех начинаниях. Ежегодно команда во главе с Александром Щербаковым успешно отстаивает честь плавильно-литейного производства в смотре-конкурсе, посвященном Всемирному дню охраны труда. 🟡



«Я – БУДУЩИЙ МЕТАЛЛУРГ!»

Конкурс детских рисунков с таким названием состоялся в Филиале ООО «УГМК-Сталь» в г. Тюмени – «МЗ «Электросталь Тюмени». Организаторы – первичная профсоюзная организация и администрация предприятия.

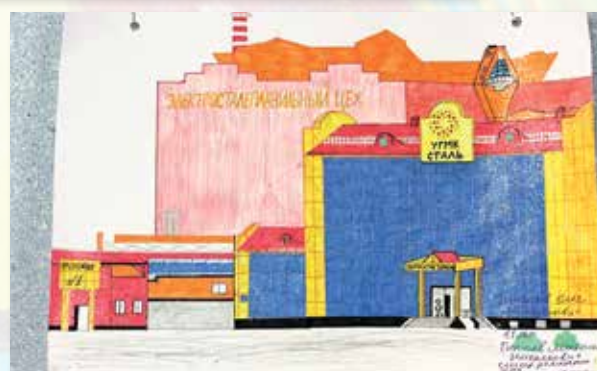
– Этот конкурс традиционный, мы его проводим уже шестой раз, – рассказал *председатель первички Вадим Колыхалов*. – На предприятии трудится более 1000 работников, которые приехали в Тюмень из разных уголков нашей страны. У многих – семьи, дети.

Первичная профорганизация совместно с руководством филиала многое делает для сплочения трудового коллектива и поддержания семей работников. В соответствии с действующим колдоговором предоставляется материальная помощь на рождение ребенка, первоклассникам, на пребывание детей в летнем лагере и многое другое. Проводятся различные мероприятия, спортивные состязания. Сейчас в связи с пандемией массовые встречи отменены, но этот конкурс провести удалось. Особая благодарность за помощь сотрудникам отдела по общим вопросам и социальным проблемам – начальнику *Наталье Фирсовой* и ведущему специалисту *Анастасии Темниковой*.

Представлены 24 работы. Дети постарались, в их рисунках – наше предприятие, производственный процесс, труд родителей. Обо всем этом ребята узнают от взрослых и уже с малых лет учатся ценить труд металлурга.

Победителями конкурса признаны: в возрастной группе от 3 до 6 лет – *Вера Сеиткова, Лев Кучин, Александра Нежинская*; в группе от 7 до 11 лет – *Мария Шилова, Виктория Чемакина, Эвелина Исангильдина*; в группе от 12 до 14 лет – *Алина Теплякова, Анна Савина, Светлана Довкша*.

Юные художники получили дипломы, вымпелы, сладкие подарки и наборы канцтоваров от профкома и руководства предприятия. По сложившейся традиции лучшие работы будут использованы при оформлении наглядной агитации завода и первичной профсоюзной организации, размещены на баннерах, календарях и другой полиграфической продукции. 🟡





ЮЛИЯ РАМАЗАНОВА

«РАДУГА ТАЛАНТОВ»

С таким названием профсоюзный комитет Новолипецкого металлургического комбината проводит традиционный конкурс работ для детей работников предприятия и его дочерних организаций. В этом году тема конкурса – 75-летие Победы в Великой Отечественной войне.



Желающих поучаствовать оказалось немало – 115 мальчишек и девчонок в возрасте от 7 до 15 лет. Готовясь к вернисажу, ребята рисовали, лепили из глины, делали аппликации, вышивали, удивляли искусством модульного оригами и бумажного моделирования. С чем-то справились сами, где-то пришлось обратиться за помощью к родителям. В этом и есть главная ценность подобных мероприятий – творческий процесс объединяет людей, позволяет провести с ребенком лишний час-другой, пообщаться, поделиться радостью новых открытий.

Результат семейного творчества порадовал. Да так, что строгому жюри из членов комиссии по проблемам женщин, семьи и детства профкома комбината пришлось нелегко с выбором победителей. В каждой работе столько смысла, сердечности и тепло-

ты детских рук, столько гордости за подвиг своих прадедов и величие нашей страны. Вот металлурги отправляют металл на фронт, а это страшная сцена кровопролитного боя, увиденная глазами ребенка, здесь горит факел Победы, рядом невероятно трогательная встреча героя, вернувшегося с войны. И все-таки члены жюри были единогласны.

Лучшими в своих возрастных категориях стали: **Каролина Барбашина, Дмитрий Пешков, Полина Татьяна, Станислав Барбашин**. Дипломы второй степени получили **Иван Коротких, Ярослава Морозова, Елизавета Маркова**. Третье место досталось **Ульяне Моргачевой и Дарье Михайловой**.

Без подарков и благодарственных писем за участие в выставке не остался никто. Особо отличившиеся работы удостоены специальных призов.

Ребятам обязательно пригодятся для дальнейшего творчества те презенты, которые им приготовил профсоюзный комитет комбината. Из лучших работ была составлена выставка. Награждение победителей прошло и в цехах предприятия. 🍷





**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**