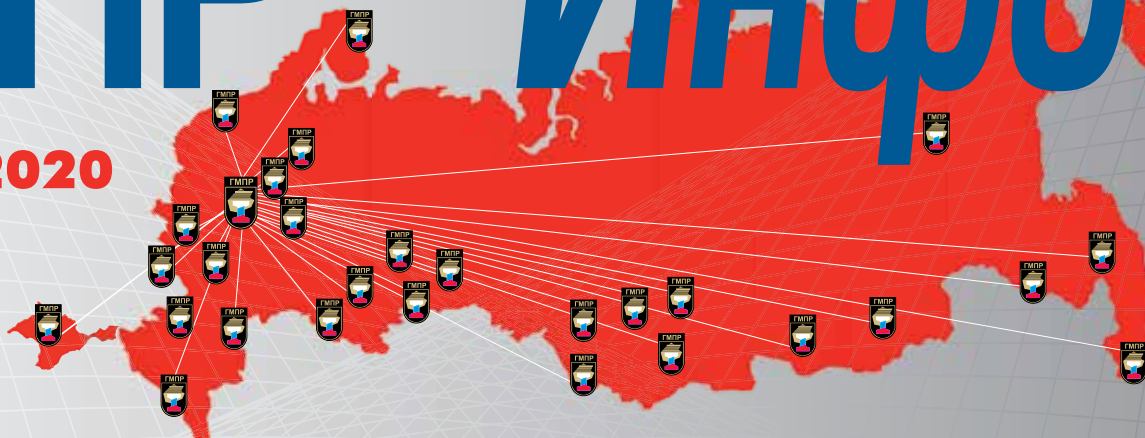


ГМПР – Инфо

№08 | 222 | 2020

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 1 Человеку нужен человек? Пленум в очном формате
- 3 «Работа означает жизнь»
- 5 Гарантии – в скорости
- 6 Когда домик в тайге
- 8 Стальная прочность
- 10 У ашинских металлургов новый профлидер
- 11 За что ответственны
- 13 Это наш дом
- 14 Когда работа «плечом к плечу»
- 15 Всегда с коллективом
- 16 Горных дел мастера
- 18 Живая история: город, завод, профсоюз
- 19 Профорганизация отметила 75-летие

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 20 Металлоинвест повышает зарплату
- 21 Стать лучшим
- 22 Основные ориентиры
- 24 Зарплата с перекосами и социальное эхо
- 26 Результатами довольны
- 27 История успеха
- 29 Трэш с запахом таганайской тайги
- 31 Хороший климат

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 32 «Безопасность начинается с меня»
- 35 На доверительном уровне
- 37 Знания должны быть актуальными
- 38 Спецценку оценят по результатам

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 39 Как целеполагать и целедостигать

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 41 Миллион за ущерб здоровью
- 42 Спорный стаж
- 43 Незабытые уроки
- 44 Вернули заработанное
- 44 Решено по справедливости

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 45 За безопасность
- 46 Миссия, нужная всем
- 47 Профессия – лаборант-металлограф

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 48 Дети знают о профсоюзе
- 49 Флаги с символикой ГМПР – на Эльбрусе

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: Никита Грошев, слесарь-ремонтник,
ООО «Завод Старт» (дочернее предприятие
ПАО «Русполимет» Нижегородской области)

**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 21.09.2020.

Формат 60x90/8. Печать офсетная.

Тираж 3000 экз. Заказ 20-192.

Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».

101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;

тел. 8 (495) 917-80-37

e-mail: sea.more@mail.ru



Человеку нужен человек? Пленум в очном формате



В Центре культуры и искусства АО «ЕВРАЗ НТМК» прошли президиум и очный пленум Свердловской областной организации ГМПР. В их работе участвовали председатель ГМПР Алексей Безымяных, заместитель председателя ФПСО Алексей Киселев.

Основным вопросом президиума стало состояние производственного травматизма на предприятиях ГМК региона за 8 месяцев 2020 года – 12 тяжелых несчастных случаев и 2 групповых, один – со смертельным исходом. В режиме повышенной готовности и принятия дополнительных мер по защите населения от коронавирусной инфекции работа по контролю за соблюдением правил и норм охраны труда, обеспечению условий санитарных норм и правил значительно усложнилась, но проходила в плановом порядке, несмотря на то, что

проверки исполнения трудового законодательства – самостоятельные и с надзорными органами – с конца марта были отменены.

Профсоюзный актив контролировал также выполнение рекомендаций по нераспространению коронавируса и принимаемым ограничительным мерам, в том числе там, где работали вахтовым методом (проверяли помещения, предназначенные для размещения и проживания работников в период изоляции, контролировали обеспечение их средствами защиты и дезинфекции).





Рассмотрен вопрос участия областной организации ГМПР во Всемирном дне коллективных действий профсоюзов «За достойный труд!». Решено организовать расширенные совещания представителей первичных профсоюзных организаций в режиме видеоконференции, а также выпустить видеоролики с использованием символики ГМПР «Я – за достойный труд на своем рабочем месте, потому что ...» на фоне узнаваемых мест в городах области, на рабочих местах с дальнейшим размещением их на сайтах, в социальных сетях, в профсоюзных группах и личных аккаунтах профактива.

Выполнение «Программы действий ГМПР на 2017-2021 гг.» в области информационной работы, плана мероприятий по организационному укреплению областной организации, обучения профсоюзных кадров стали основными темами пленума.

Председатель областной организации **Валерий Кусков** проинформировал об основных информационных ресурсах – а это 5 газет, 8 сайтов, 7 информационных листков, 8 групп в ВКонтакте, 4 аккаунта в Инстаграм, 2 – в Одноклассниках, 1 – в Фейсбук, два канала в ютуб. Общее число подписчиков – 6003 чел. Активно используются 27 групп в мессенджерах (в основном в Вотсап), объединяя 7661 члена профсоюза. Валерий Николаевич проанализировал их работу, обратив внимание на обучение специалистов, отвечающих за это направление деятельности, и его финансирование в установленном VIII съездом ГМПР объеме.

Пленум одобрил работу по организационному укреплению областной организации ГМПР, отметил первички, повысившие и сохранившие высокий уровень профчленства.

Заместитель председателя областной организации **Николай Алексеев** акцентировал внимание присутствующих на аналитической, информационно-консультационной работе в области обучения, рассказал о разработке методических сборников, целевых учебных программ, проведении профсоюзных квестов, форумов, «круглых столов», опросов, занятий с участием бизнес-тренеров, о разработке и защите проектов профактивистами.

Достаточно емким было выступление председателя ГМПР **Алексея Безымянных**. Алексей Алексеевич рассказал о работе горно-металлургического комплекса России во время

пандемии, сохранении производства и трудовых коллективов, возникающих проблемах, в том числе на небольших предприятиях, когда вводился режим неполного рабочего времени, работе профорганизаций, особенно по сохранению коммуникации с членами профсоюза, работе профсоюза в целом.

– Только четко структурированная организация, такая как профсоюз, может в сложный период распространения пандемии (Covid-19) вести широкую разъяснительную, организационную, информационную работу, отслеживать вопросы, связанные с безопасностью. И за это нашим коллегам, работающим в первичках, на производствах, огромное спасибо. Хочу проинформировать, что в настоящее время Центральный Совет профсоюза «запустил» опросник о работе предприятий и профорганизаций в период пандемии. Нам нужен такой материал для анализа и дальнейшей организации нашей деятельности.

С болью отметил председатель профсоюза, что «мы потеряли этот год в нашем развитии – были отменены многие мероприятия, семинары, форумы, а ведь этот год перед началом отчетно-выборной кампании должен был дать дополнительный импульс. Но этого не произошло».

Отдельно остановился Алексей Безымянных на проблемах, связанных с удаленной (дистанционной) работой – насколько организации были подготовлены к ней технически, насколько дистанционная работа была эффективной, решала поставленные цели и задачи. Шел разговор о том, заменяют ли онлайн-конференции (обучение, семинары, совещания) личное общение и как работать в таких условиях. И тут задача до следующей такой удаленной истории или перехода компании на удаленную работу восполнить недостающие компетенции и умения.

На пленуме состоялось награждение лучших профсоюзных активистов. Почетные знаки ГМПР, почетные грамоты ЦС ГМПР вручил председатель профсоюза. 📌





ЯНА ИВАНОВА

«РАБОТА ОЗНАЧАЕТ ЖИЗНЬ»



В Приморском крае находятся четыре горнодобывающих предприятия, где действуют первичные организации ГМПР, и у каждого – непростая судьба. Три комбината являются градообразующими.

Валерий Онисенков, председатель краевой организации ГМПР, рассказал о ситуации на предприятиях и в поселках:

– За последние полгода состоялось два заседания Приморской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, где рассматривались перспективы работы предприятий по добыче руд в моногородах региона. Оба заседания проходили в заочной форме из-за карантинных мероприятий, и оба раза рассматривался вопрос о реформе территориальных образований на территории края. Прежде всего, это касается принятого закона о включении Ярославского городского поселения в Хорольский муниципальный округ, из-за чего Ярославка потеряла статус муниципального образования и вышла из государственной программы поддержки моногородов. Теперь рассчитывать на помощь Фонда развития мо-

ногородов для создания производств и рабочих мест не приходится.

Поселок Ярославский получал финансирование из краевых программ на ремонт дорог, больниц, других социальных объектов. Были предложения по строительству асфальтового завода, открытию складского комплекса. При появлении инвестора на развитие производства можно было получить до 500 млн рублей.

– Все эти проекты должны были развить экономику Ярославского городского поселения, создать условия для возвращения работающих вахтовым методом, увеличить рождаемость, наполнение бюджета и т.д. Что будет сейчас – пока неизвестно.

Ярославская горнорудная компания (градообразующее предприятие) была остановлена в 2013 году на три года, однако до сих пор не запущена. Сейчас на предприятии работает около 170 человек, средняя заработная

плата около 35 тысяч рублей, но большинство работников получают гораздо меньше. Из положительных моментов – действует первичная профсоюзная организация, подписан коллективный договор, пусть и в минимальном объеме, выполняется Отраслевое тарифное соглашение по ГМК РФ.

– Представители собственников обещали провести модернизацию, – говорит Валерий Валерьевич. – Даже был составлен график реализации этих мероприятий, но все остановлено. Руководство предприятия встречалось с коллективом и сообщило о намерениях владельцев продать рудник. Поэтому дальнейшая его судьба не ясна и тревожна.

Немного лучше ситуация на **Лермонтовском ГОКе**, где сейчас работают около 240 человек (средняя заработная плата 36 909 рублей). Сырьевая база была истощена еще несколько лет назад, поэтому основное произ-





водство по добыче вольфрамовой руды работает только в теплое время года. Зимой комбинат, вероятно, опять будет остановлен, выйдет ли весной следующего года из простоя – никто сказать не может.

Специалисты ГОКа разработали программу развития комбината до 2024 года, которая включает переработку оставшихся запасов вольфрамовых руд, доразведку месторождений «Рубежное» и «Олимпийское», а также сортировку руды с низким содержанием оксида вольфрама. Эти мероприятия должны вестись параллельно, но

требуют дополнительных финансовых ресурсов. В настоящий момент подготовлены пакеты документов для предоставления субсидии на электроэнергию, для включения комбината в реестр участников регионального инвестиционного проекта, направлены заявки на кредитование, ведется поиск инвесторов.

– Несмотря на проделанную огромную работу, результатов пока не ощущается, – говорит Валерий Онисенков. – Коллектив комбината обеспокоен судьбой своего предприятия и поселка в целом, т.к. каждый упущенный день приближает неизбежную остановку комбината в конце 2021 года. Профсоюзный комитет считает, что дальнейшее существование предприятия без привлечения инвестиций невозможно. А самое главное – с прекращением производственной деятельности ГОКа судьба монопоселения Светлогорье будет стоять еще острее, т.к. от материального положения работников Лермонтовского ГОКа зависит жизнь и судьба их семей.

Как один из вариантов решения проблемы – выделение беспроцентных возвратных ссуд на 5 лет для проведения горно-подготовительных работ залежей шахты «Центральная» и на геологоразведочные работы рудопроявления «Рубежное». Возврат денежных средств предлагается осуществить в течение пяти лет путем перечисления налогов в бюджеты разных уровней.

Приморский ГОК и горнорудную компанию «АИР» можно рассматривать как единый производственный комплекс, где также разрабатывается вольфрамовое месторождение. Общая численность работников – почти тысяча человек. Оба предприятия входят в одну профсоюзную организацию.

– К сожалению, здесь тоже не все гладко. Закрытие границ остановило реализацию продукции, подорвало гарантию закупок, обрушило цены на вольфрамовый концентрат. Поэтому остановка производства стала реальной. Эта проблема добавится к еще одной, более старой – выделению лесного фонда для лесопильных заводов глубокой переработки древесины. Если оба производства будут приостановлены, люди останутся без средств к существованию, так как другой





работы в п. Восток нет. Все это приведет к нарастанию социальной напряженности.

В ГМК «Дальполиметалл», которая разрабатывает месторождения свинца и цинка, таких серьезных проблем, как возможное закрытие шахт, нет. Сейчас перед руководством компании и профсоюзной организацией стоит задача обеспечения безопас-

ности труда шахтеров согласно всем требованиям действующего законодательства.

Здесь трудятся около 1700 человек, средняя заработная плата превышает 55 тысяч рублей, не планируется ни сокращения персонала, ни остановки производства.

– В этом году компания присоединилась к Отраслевому тарифному со-

глашению, что дает надежду на выполнение основных его положений.

Нам крайне важно создать условия для безостановочной работы предприятий и запуска остановленных. Людям нужны перспективы создания рабочих мест на территориях, которых лишили поддержки Фонда развития моногородов. Для них работа означает жизнь. 🟡



ГАРАНТИИ – В СКОРОСТИ

На Волгоградском алюминиевом заводе проходят тренинговые мероприятия по предупреждению распространения коронавирусной инфекции. Председатель первичной профсоюзной организации предприятия Игорь Князев принимает в них участие. Он рассказал, как проводятся тесты.

Главная цель – выявить слабые места в протоколах реагирования основных участников процесса. Например, работник заявляет о симптомах ОРВИ мастеру. Мы измеряем тайминг – через сколько эта информация дойдет до службы безопасности, затем попадет к медицинским работникам, сколько пройдет времени до появления машины скорой помощи и медицинской бригады в специализированной одежде. Одновременно идет проверка, как изолируется работник, сообщивший о первых признаках заболевания.

Полученная информация анализируется, устраняются недочеты, убираются лишние звенья цепи, чтобы как можно быстрее отреагировать на критическую ситуацию. Безопасность и здоровье персонала очень часто зависят от скорости реакции в моменты кризиса, поэтому отработанные в учебных условиях протоколы так важны для всех предприятий.

– Сейчас мы тренируемся на Covid-19, но эти же протоколы применяются и к другим непредвиденным моментам, – рассказывает Игорь Николаевич, к которым относятся несчастные случаи на производстве, где также важна скорость реагирования. Поэтому отработка действий всех служб, ответственных за безопасность труда, никогда не бывает лишней. У профсоюза и работодателя одна задача – наши люди должны быть здоровыми. А для этого надо не оставить времени коронавирусу.

Тренинги помогают отрегулировать основные действия и правильные решения работников в экстренных ситуациях, определить ответственных лиц. Основные обязанности по борьбе с распространением инфекции Covid-19 лежат на дирекции по защите ресурсов (ДЗР) ВгАЗа. Работники этого подразделения находятся в буквальном смысле на передовой, обеспечивая порядок и пропускной режим.

– Среди основных мер, которые были приняты на предприятии, – рассказывает директор ДЗР ВгАЗа Вячеслав Кукса, – можно выделить обязательный и тотальный масочный режим, закупку термометрической аппаратуры, соблюдение социальной дистанции, разделение тех, кто приходит на завод, и тех, кто идет домой. Также мы в срочном порядке открыли дополнительный контрольно-пропускной пункт.

Сотрудники дирекции тщательно следят, чтобы на проходных и перед ними не было большого скопления людей. По инициативе ДЗР была перенесена дальше от КПП остановка общественного транспорта. Это помогло «растянуть» поток работников, спешащих на смену. По территории предприятия регулярно курсирует служебный автомобиль с камерой, которая фиксирует все нарушения, приобретена машина скорой помощи. 🟡

В публикации использованы материалы пресс-службы ВгАЗа



ЯНА ЛОБОДА

КОГДА ДОМИК В ТАЙГЕ

На прииске «Соловьевский» (Тындинский район Амурской области) проведен смотр-конкурс на лучшую организацию социально-бытового содержания вахтового поселка и на лучший вахтовый поселок.

В комиссию, которая объехала подразделения, цехи, карьеры вошли представители работодателя – заместитель генерального директора по экономическим вопросам **Виктор Сижук**, помощник руководителя по социальным вопросам и общественным связям **Анна Райс** и профсоюзный лидер **Елена Позникова**.

– За право называться лучшими в этом году боролись 4 карьерных вахтовых поселка и 5 участковых, – рассказала Елена Витальевна. – На одном месторождении могут находиться несколько участков по добыче золота, расположенных на отдаленном расстоянии друг от друга. Сами карьеры тоже

разбросаны по северу Тындинского и Сковородинского районов Амурской области и в Забайкальском крае на расстоянии от 20 до 1000 км и находятся в глубокой тайге. Но это не значит, что люди, как в былые времена, должны жить без каких-либо бытовых условий. Наоборот, в такой оторванности от цивилизации важно создать комфорт и благоустроить быт. Особенно это стало актуальным в период пандемии, когда вахты увеличились до двух месяцев плюс 14 дней карантина.

При подведении итогов учитывались внешний вид общежитий, вагонов-домов, условия проживания работников, благоустройство территории,

оборудование мест отдыха, возможность заниматься спортом, а главное, соответствие требованиям промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды.

Лучшим вахтовым поселком признан карьер «Забайкальский». Чтобы добраться до него, комиссия выехала в 6 утра. К вечеру, преодолев без малого 1000 км, эксперты приехали в поселок – маленький островок цивилизации на просторах дальневосточной тайги, здесь работают посменно 170 человек.

– Сюда ведь каждый день не ездешь, для организации бытовых условий выделяются серьезные суммы, и распоряжаются ими вахтовые





Лучшим вахтовым поселком признан карьер «Забайкальский» ...

Второй приз на лучшую организацию социально-бытового содержания забрал участок «Нагима»...



поселки самостоятельно. Люди не должны чувствовать себя забытыми, – продолжает Елена Позникова. – Потому смотрели все: что едят, где спят, как отдыхают. Внимательно изучили предлагаемое в столовых меню – больше двадцати блюд на любой вкус. Разнообразное питание – это важно. Посмотрели общежитие – в комнатах (от 16 кв. м и больше) живут по 2-3 человека, есть необходимая техника, мебель. Душ, баня – это тоже обязательно, ну и, конечно, спортзал. На летних спортивных площадках часто проводят соревнования по волейболу между командами подразделений.

Этот поселок построен в 2009 году с полным комплексом социально-бытовой инфраструктуры. Карьер основали, выкупив старательскую артель.

В добыче задействованы две драги, вскрышей полигонов занимаются два шагающих экскаватора и шесть бульдозеров, имеется необходимый автомобильный парк, склады ГСМ, ремонтная база. Ежегодно карьер добывает от 350 до 450 кг золота.

Второй приз на лучшую организацию социально-бытового содержания забрал участок «Нагима». Этот поселок как будто сошел с фотографий рекламных буклетов туристических агентств – уютные домики, красивые дорожки, ухоженный газон. Даже по-

жарный стенд смотрится как художественная инсталляция.

– Настроение в коллективе, работающем вахтовым методом, особенно важно. Тем более сейчас, когда работники прииска не видят своих семей по два-три месяца. И надо еще учитывать, что труд золотодобытчиков тяжелый, смены по 12 часов. Люди хотят не только благоустроенных условий жизни, но и организации досуга, и красоту вокруг хотят видеть. С одной стороны, работодатель делает все от него зависящее, чтобы каждый человек чувствовал себя на работе и вне ее комфортно, потому что от этого зависит производительность труда. С другой, мало предоставить спортзал – нужно, чтобы люди им пользовались. Для этого конкурс и проводится.

Оба коллектива получили денежную премию для дальнейшего улучшения условий проживания в вахтовых поселках.

АО «Прииск Соловьевский» – одна из крупнейших на Дальнем Востоке

России золотодобывающих компаний с историей в 150 лет, – активно внедряя новое оборудование, успешно использует протестированные десятилетиями традиционные технологии золотодобычи.

В числе приоритетных задач руководства прииска – забота о здоровье и безопасности сотрудников, создание комфортных условий труда и отдыха.

В акционерном обществе работают около 2 150 человек, большая часть из которых – жители Дальневосточного федерального округа. Среднемесячная заработная плата на предприятии составляет 108 713 рублей.

Основа социальной политики акционерного общества – коллективный договор, который включает в себя компенсации, льготы, гарантии для работников и членов их семей. Социальный пакет работников является одним из лучших в сфере золотодобычи. На реализацию обязательств только в 2019 год потрачено 110,3 млн рублей. 🟡



СТАЛЬНАЯ ПРОЧНОСТЬ



О работе первичной профсоюзной организации АО «Белорецкий металлургический комбинат» рассказывает ее председатель Георгий Хлесткин.



Белорецкий металлургический комбинат – одно из старейших предприятий Республики Башкортостан. В этом году ему исполняется 258 лет, не юбилей ещё, но возраст солидный. Первичная профсоюзная организация отсчитывает свою историю с 1905 года. Сегодня на БМК трудится более 5300 человек, из них 81% являются членами Горно-металлургического профсоюза России.

– Как отразилась пандемия на работе вашего предприятия?

– Несмотря на пандемию, БМК работает в штатном режиме с соблюдением всех противоэпидемиологических норм, входит в перечень системообразующих для экономики Республики Башкортостан предприятий. По производственным показателям идет небольшое снижение в связи с остановкой ряда

предприятий-клиентов из-за мер по противодействию коронавирусу.

В июне мы выпустили юбилейную 20-миллионную тонну метизов. Юбилейную тонну произвели в самом крупном сталепроволочном цехе БМК, где выпускается самый широкий сортамент продукции предприятия из 200 марок стали – от гвоздей и проволоки различного назначения до арматурных прядей. 20-миллионную тонну изготовила смена мастера цеха легированной проволоки №11 Андрея Слепова, ею стала оцинкованная проволока для сеток, используемых в строительной отрасли.

– Каковы ближайшие перспективы?

– Комбинат продолжает реализацию проекта по повышению эффективности сталепроволочно-канатного производства, который в 2019 году получил государственную поддержку в лице Фонда развития промышленности Российской Федерации и правительства республики. Проект рассчитан на 5 лет – до 2023 года. Его внедрение позволит улучшить качество выпускаемой продукции, повысить рентабельность производства, увеличить производительность труда, а также решить экологические задачи.

Работы над проектом идут полным ходом. Завершается техперевооружение одного из сталепроволочных цехов комбината: в прошлом году там была установлена новая градирня для охлаждения технической воды. Запущен новый замкнутый цикл водоснабжения для волочильного оборудования. Установлено новое современное лентошлифовальное оборудование для обработки стальной заготовки. На нем механическим способом (без кислоты, как ранее) удаляется окалина с катанки (заготовки для проволоки).



Также в этом году, в соответствии с проектом модернизации сталепроволочно-канатного производства, заключен контракт на поставку 12 новых волочильных станков. Поставки будут осуществляться тремя партиями до октября 2021 года. Первая партия оборудования на БМК ожидается в третьем квартале 2020 года. В настоящее время готовится фундамент под первые четыре новых волочильных стана, которые будут установлены в конце этого года в одном из сталепроволочных цехов комбината.

– Какие льготы и гарантии есть у работников?

– Поддержка заводчан осуществляется через реализацию пунктов коллективного договора, который предусматривает определенный социальный пакет. Это, например, оздоровление работников и их детей, добровольное медицинское страхование, организация спортивно-массовой работы, поддержка многодетных семей, помощь пенсионерам предприятия, частичная компенсация питания работников в столовых.

При первичной профсоюзной организации более 10 лет действует касса взаимопомощи, в которой члены профсоюза могут взять беспроцентную ссуду на срок до одного года.

– Вопросы безопасности по-прежнему в центре внимания?

– Безопасность труда – это один из важнейших вопросов и для профсоюза, и для работодателя. На нашем предприятии действует комитет по охране труда, он является составной частью системы охраны труда, а также одной из форм участия работников в управлении этой системой. Его работа строится на принципах социального партнерства и на паритетной основе.

Особое внимание уделяется специальной оценке условий труда. В комиссию по СОУТ включены наши представители, которые лично присутствуют на рабочем месте во время проведения замеров. В каждом цеховом профсоюзном комитете есть общественные уполномоченные по охране труда. Представители профсоюза всегда участвуют в расследованиях несчастных случаев на производстве.

Мы держим руку на пульсе, отслеживаем сроки обеспечения спецодеждой и средствами индивидуальной защиты, особое внимание уделяем их качеству.

– Трудовое соперничество развивается?

– Да, развиваются трудовые соревнования за звания «Лучший рабочий по профессии», «Лучший специалист», «Лучший трудовой коллектив». Обновляется Доска почета БМК, на ней размещены 66 фотографий передовиков производства. Не оставляем без внимания профактивистов.

– Летний отдых детей. Какой он в этом году?

– С 18 июня на комбинате стартовала летняя оздоровительная кампания, которую открыл заезд «Мать и дитя». За смену (14 дней) в санатории-профилактории «Белоречье» отдохнут и оздоровятся 24 родителя и 28 детей в возрасте до 14 лет. И ребята, и взрослые укрепили здоровье благодаря различным оздоровительным мероприятиям. Для них было организовано пятиразовое питание.

В этом году из-за пандемии мы вынуждены были вносить изменения, касающиеся и сроков начала летней оздоровительной программы БМК, и ее содержания. Все мероприятия проходили с соблюдением разработанных Роспотребнадзором правил, в том числе с обязательным оформлением санаторно-курортной карты для сопровождающего ребенка взрослого человека. Он должен был предъявить справку об отсутствии заболевания и контакта с вероятными больными COVID-19 за период не менее чем 14 дней до даты заезда.

– Со СМИ сотрудничаете?

– Конечно. Это и профсоюзные издания ЦС ГМПР, и давний и верный наш друг – газета «Действие». В этом году она отмечает свой 30-летний юбилей. На газету подписаны все наши профсоюзные активисты, благодаря ей мы всегда с интересом следим за деятельностью профсоюзных организаций Башкортостана. 🟡



СПРАВКА

АО «Белорецкий металлургический комбинат» – крупнейшее метизное предприятие России. Комбинат производит катанку, стальную проволоку из высококачественных марок сталей, стальные канаты, ленту различных размеров и сечений, гвозди. Продукция БМК востребована во многих отраслях промышленности: строительной, топливно-энергетической, машиностроительной, а также на предприятиях оборонно-промышленного комплекса. Комбинат входит в холдинг «Мечел».





У АШИНСКИХ МЕТАЛЛУРГОВ НОВЫЙ ПРОФЛИДЕР

Внеочередная профсоюзная отчетно-выборная конференция прошла на Ашинском металлургическом заводе

Работники Ашинского металлургического завода избрали нового председателя первичной профсоюзной организации. Им стал **Дмитрий Русалев**.

Действующий *председатель профсоюзной организации АМЗ Юрий Курицын* принял решение сложить полномочия. В соответствии с Уставом ГМПР состоялось заседание профкома, где просьба Юрия Ивановича была удовлетворена, определены дата и квота внеочередной конференции.

Отчетно-выборная конференция прошла в здании комплекса товаров народного потребления в соответствии с требованиями Роспотребнадзора по проведению массовых мероприятий в условиях пандемии. Участниками стали 49 делегатов, а также председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов, и. о. гендиректора и председатель совета директоров ОАО «Ашинский металлургический завод» Леонид Назаров.

Это уже вторая профсоюзная конференция за два года и юбилейная, 50-я, в истории первички. Предыдущий форум профактива проходил год назад в рамках отчетной кампании Челябинской областной организации ГМПР на «экваторе» выборного срока. Делегаты обсудили отчет о профсоюзной деятельности за год, с которым выступил Юрий Курицын. Оценку работе поставили «удовлетворительно» – это результат системной и эффективной работы по защите и отстаиванию социально-экономических прав и интересов трудового коллектива.

Об этом же участникам сказал **Юрий Горанов**:

– Ваша профсоюзная организация – одна из крупных, успешных и крепких в областной организации ГМПР. Ее работа, опыт выстраивания и реализации социального диалога не раз отмечены на уровне области и страны. В этом году завод стал победителем отраслевого конкурса «Предприятие высокой социальной эффективности» и регионального этапа конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности». Ваше предприятие – один из примеров эффективного решения вопроса проведения индексации заработной платы. Все это – свидетельство большого авторитета и способности профсоюзной организации выстраивать отношения

с работодателем, представляя и защищая интересы работников.

Выборы председателя профсоюзной организации прошли на альтернативной основе. Выдвигались две кандидатуры: от листопрокатного цеха, профкома и ЦЗЛ – действующий зампредседателя первички Дмитрий Русалев, от ЭСПЦ-2 – слесарь Андрей Сухарев. Большинство голосов по результатам тайного голосования получил Дмитрий Русалев. После избрания он обратился к присутствующим:

– *Уважаемые металлурги, спасибо вам за доверие! Основными задачами работы профсоюзной организации остаются: занятость коллектива, соблюдение трудового права, мероприятия по повышению заработной платы, работа в сфере охраны*





труда. От себя хочу добавить, что во многом благодарен за огромный опыт, переданный мне, и за помощь в работе моему непосредственному руководителю, наставнику Юрию Ивановичу Курицыну. Он верой и правдой все эти годы работал на благополучие металлургов и добивался комфортных условий для заводчан, всегда был только на стороне рабочего, добивался повышения зарплат, отстаивал интересы трудового коллектива.

Дмитрий Русалев работает на АМЗ с 2003 года. Заместителем председателя ППО является с 2007 года. Прошел всю систему профсоюзного образования – в т. ч. областную Школу молодого профлидера ГМПР (выпускник 1-й группы), системное обучение профсоюзного резерва. Дважды избирался депутатом Ашинского городского поселения. Награжден почетными грамотами Челябинского обкома и Центрального Совета ГМПР, отмечен благодарственным письмом Законодательного собрания области.

Конференция выразила благодарность Юрий Курицыну за многолетнюю деятельность на посту председателя первичной профорганизации. Он отдал этой работе 38 лет, является одним из самых авторитетных и уважаемых профлидеров не только в областной организации ГМПР, но и во всем профсоюзе, был делегатом

учредительного съезда ГМПР, отмечен высшими профсоюзными наградами. На конференции Юрию Ивановичу вручены благодарственное письмо Исполкома Глобального союза IndustriALL, благодарность председателя Комитета Госдумы РФ по экологии и охране окружающей среды. 🇷🇺

Фото пресс-службы АМЗ



ЯНА ЛОБОДА

ЗА ЧТО ОТВЕТСТВЕННЫ

Мировой кризис, порожденный пандемией, на всех сказался по-разному, большая часть металлургических предприятий работает в прежнем режиме, но есть и такие, где реализация продукции снижается, идет сокращение объемов производства. На Соликамском магниевом заводе вводится четырехдневная рабочая неделя. Как справляются с ситуацией профсоюзные активисты в столь сложных условиях? Слово – председателям цеховых профсоюзных организаций.





Алексей Кочнев работает мастером участка автотранспортного цеха, является председателем комиссии по трудовым спорам и заместителем председателя цеховой организации. В этой должности он уже более 10 лет.

– Старшее поколение уходит на пенсию, – рассказывает Алексей Леонидович. – Без них стало сложнее вовлекать молодежь в профсоюзную деятельность. У родившихся в 90-е зачастую отсутствует чувство коллективизма и сплоченности, зато есть привычка измерять все личной выгодой. Винить их в этом нельзя, надо искать подход. В условиях рыночных отношений и постоянной неопределенности иметь такую опору, как профсоюз, как раз выгодно. Не всегда получается эту мысль до них донести, особенно во время кризиса, когда на учете каждая копейка.

В автотранспортном цехе 150 водителей, слесарей, трактористов. Работников волнует вопрос заработной платы и занятости, особенно в условиях сокращения производства. Они хватаются за любую подработку, готовы выходить в выходные дни, работать сверхурочно.

– Свои проблемы обсуждают «на перекурах», люди очень остро чувствуют несправедливость, но не всегда правильно понимают причины проблемы. Именно здесь важно повернуть разговор в нужное русло, чтобы грамотно и доходчиво объяснить позицию профсоюза, на примерах показать возможности солидарных действий. Позиция коллектива и позиция одного человека не идут ни в какое сравнение, но коллективом еще надо стать, а без профсоюза это не получится.

Цех по стирке и ремонту спецодежды маленький, всего 43 человека и разбросан по всему предприятию. **Нина Павличенко** – председатель цеховой профорганизации три года, она сталкивается с проблемой каждодневного общения.

– Люди сложно идут на контакт, если не будешь сам подходить и задавать вопросы – работы не получится. Махнуть рукой нельзя, можно потерять даже то, что сейчас имеем, растерять традиции. А именно в традициях наша сила, а еще в поддержке. За время своей работы я поняла, что очень часто в профсоюзе ищут поддержку. И в горе, и в радости, и в болезни, и в праздники объединить людей непросто.

Лев Зеленев стал председателем цеховой профорганизации тоже недавно, его выбрали два года назад, когда он перешел в ремонтно-механический цех. В коллективе 75 человек. Сейчас ему приходится учиться, набираться опыта, много общаться с людьми, которые обращаются по самым разным проблемам – от нехватки спецодежды до материальной помощи.

– Первое время было непривычно решать столько вопросов, но втянулся, начал разбираться сам. Понял, что профсоюз – это как страховка. Сегодня ты сэкономишь на взносах, а завтра остаешься без защиты и поддержки. С молодежью проще – их можно привлечь спортом, тем более он у нас поощряется, а победы в межцеховых

соревнованиях «Трудовая вахта» премираются.

Ирина Салгаева уже 11 лет – председатель профорганизации цеха готовой продукции, здесь работает 157 человек. Это лаборанты, территориально они разбросаны по всему предприятию, собрать всех вместе очень сложно.

– Но делать это все равно надо, используя любой повод, – говорит Ирина Александровна. – Профсоюз силен своей сплоченностью, но ее не бывает без совместных мероприятий. Наш цех считается обслуживающим, зарплаты здесь ниже, чем на основном производстве.

Одна из моих задач – обеспечить льготные путевки на оздоровление, оказать материальную помощь при дорогостоящем лечении, важна любая



помощь, а еще – внимание. На 1 Мая на профсоюзных досках мы сделали коллаж из фотографий работников и пенсионеров, ушедших на пенсию. Люди были в восторге, стенд занял первое место. А когда приглашаем пенсионеров на наши мероприятия – спектакли, экскурсии, – получаем много благодарностей.

Все имеет значение, пусть наша молодежь пока не всегда может это оценить, но все равно в них закладывается уважительное отношение к старшему поколению.

Все председатели цеховых профорганизаций, с кем удалось поговорить, отметили, что хотя сейчас завод и переживает не самые лучшие времена, сохранить трудовой коллектив можно только сберегая его традиции. И это одна из задач профсоюза. 🍷





ЭТО НАШ ДОМ

На «Русполимете» (Нижегородская область) новое пополнение – завершили обучение молодые специалисты по механической обработке металлопродукции, одному из приоритетных направлений деятельности предприятия.

Очень скоро они пойдут с обходным листом, в котором один из пунктов – посещение профкома, где им подробно расскажут о коллективном договоре и тех социальных гарантиях, которые обеспечивает этот документ.

– На первом собеседовании мы подробно рассказываем новичкам, чем живет завод, – говорит **Николай Молодцов**, председатель первичной профсоюзной организации. – Но мало растолковать, что получают члены профсоюза, важно обозначить ответственность, которая накладывается на работника, когда он вступает в профсоюзную организацию. Даже рядовые члены организации у нас принимают активное участие в работе при заключении коллективного договора.

Через три месяца действие коллективного договора заканчивается, новый проект с предложениями от трудового коллектива по росту заработной платы, улучшению санитарно-бытовых норм, расширению социальных гарантий уже подготовлен, в октябре начнется колдоговорная кампания. В документе особое внимание уделено молодежи. Возможно, поэтому со вступлением в профсоюз молодых специалистов проблем нет, даже наоборот, они охотнее пишут заявление после того, как им расскажут о работе молодежной комиссии профкома.

– У нас тесное взаимодействие с руководством предприятия, – рассказывает Николай Михайлович. – Три

раза в неделю я участвую в оперативных совещаниях, где представляю трудовой коллектив, рассказываю о возникающих проблемах. Кто, как не профсоюз, знает их, к нашим активистам обращаются работники с разными предложениями, и наша задача – донести эту информацию до дирекции и проследить за решением обозначенных задач.

Проделана огромная работа – все начальники цехов вступили в ГМПР, сейчас даже директор по производству стал членом профсоюза.

«Русполимет» – градообразующее предприятие г. Кулебаки, город и завод – единое целое, и заводчане приходят в профком не только с рабочими вопросами, но и для решения общегородских проблем: состояние дорог, работа детских садов, школ, организация спортивных секций. Приходится решать социальные вопросы во всем городе, но это только укрепляет авторитет профсоюза.

– Я – представитель советского времени и не боюсь об этом заявить, ведь цель социалистического строя как раз и заключалась в развитой социальной сфере, в заботе о человеке труда. Нам до такого уровня взаимодействия бизнеса и народа расти и расти. Сейчас мы называем это социальным партнерством, а тогда считали, что по-другому просто нельзя. Но убежден, работу надо строить так, чтобы дети играли на хороших площадках, молодежь имела широкие возможности, а старость была обеспеченной. И на местах на это можно влиять, принимая активное участие в развитии завода, города. Это наш дом. 🍷



КОГДА РАБОТА «ПЛЕЧОМ К ПЛЕЧУ»

Металлургический завод Балаково, входящий в состав холдинга Новосталь-М, достиг серийности в 100 плавов на проковше и поставил новый рекорд.

Длительность рекордной серии составила 81 час 15 минут. Результат был получен за счет проведения экспериментов по опробованию различных марок огнеупорных материалов (торкрет-масс, металлоприемников разных конфигураций и гнездовых блоков). Предприятие планирует закрепить рекорд и увеличить производственные мощности завода, что позволит снабжать клиентов большим объемом готовой качественной продукции уже в ближайшем будущем.

– Каждый сотрудник внес свой вклад в увеличение производственных мощностей завода и установление этого рекорда. Мы работаем «плечо к плечу», и это приносит плоды. Регулярная модернизация оборудования, использование новых материалов и повышение квалификации наших работников позволили достичь этого результата, – прокомментиро-

вал генеральный директор АО «МЗ Балаково» **Виталий Бабенко**.

«Плечом к плечу» работает администрация и профсоюзная организация – *председатель Елена Филимон*.

– Активный диалог выстраивается напрямую с руководством предприятия, в организацию вступили служащие и топ-менеджеры.

Предприятие развивается, началось строительство сервисного пункта для водителей и автомастерской для ремонта и обслуживания тяжелой перегрузочной техники. Начаты проектные работы по рельсобалочному стану и заводу по переработке цинкосодержащей пыли, который также будет производить продукт с высоким содержанием цинка и инертного материала, что позволит в перспективе выйти на новые зарубежные рынки, в том числе стран Каспийского бассейна и Прибалтики. Завершение указанных проектов

планируется в 2024-2025 годах, уже сейчас ведется подготовка кадрового состава, организовано 300 новых рабочих мест.

Завод был построен в 2008 году, он производит около миллиона тонн сортового проката в год, в качестве сырья использует металлолом. Это первый производитель проката в Приволжском Федеральном округе, здесь трудятся в настоящее время около 1620 работников, на предприятии практически 100% профчленство.

Год назад сменился собственник, и новая команда стала выстраивать отношение с первичной профсоюзной организацией на условиях развитого социального партнерства.

– Думаю, политика социального ориентирования у руководства предприятия не изменится, а, значит, и наша первичная организация будет расти и развиваться, – отметила Елена Филимон. 🟡





ЛОЛИТА ФЕДОРОВА • ИРИНА БЕЛОВА

ВСЕГДА С КОЛЛЕКТИВОМ

О своей работе рассказывают председатели профорганизаций цехов предприятий Кемеровского региона.



Игорь Карагодин, председатель профорганизации вальцеточного цеха ЕВРАЗ ЗСМК (ППО «ЗапСиб» ГМПР):

– Я работаю бригадиром на участках основного производства в дневную смену, так что могу общаться с работниками постоянно. Несколько человек в день обращаются в профком: кому-то нужна материальная помощь, у кого-то юридические вопросы. Если не

можем решить на месте, переадресовываем юристам ППО «ЗапСиб». Часто они сразу дают ответ, а я при этом включаю телефон на громкую связь, чтобы человек слышал ответ из первых уст.

Спрашивают об оплате работы в выходной день, о восстановлении прерванного стажа и о многом другом. Нескольким работникам, ранее трудившимся на КМК, удалось восстановить выплату за выслугу лет. И они смогли получить звание ветерана ЗСМК, люди довольны.

У нас в цехе 135 человек, более 90 из них – члены профсоюза. Численность колеблется, потому что текучесть кадров большая. Нередко новые работники, получив одну-две зарплаты, увольняются: слишком она мала. А мала она потому, что у них нет надбавок за профмастерство, за выслугу лет, за квалификацию. У нас большой недоштат слесарей-ремонтников, которые ремонтируют станки: вместо пяти работают двое.

С новыми работниками обязательно беседую о профсоюзе, знакомлю с колдоговором. Бывает, после разговора сразу вступают в профсоюз. Однажды руководитель одного из участков привел семь человек, мы побеседовали, и все они написали заявления о вступлении в ГМПР.

А кто-то может час слушать о льготах, о повышении зарплаты, которых добивается профсоюз, а потом: «Ну, я подумаю»... Благами по колдоговору такие люди пользуются с удовольствием. Так, год назад один работник выходил на пенсию. Просил, чтобы мы написали ходатайство о выплате ему трех окладов согласно колдоговору. Он не был членом профсоюза, пришлось отказать, даже руководство встало на нашу сторону.

Убежденных членов профсоюза у нас немало. Мой заместитель Владимир Леонтьев – по работе он у меня начальник – старший мастер. А по жизни – друг уже 30 с лишним лет.

Еще один заместитель – Наталья Лазарева. Очень инициативная женщина, председатель женсовета, здорово помогает в профсоюзной работе, она за профсоюз горой.

Недавно в состав профкома вошел Иван Маскаев – неравнодушный, инициативный профгруппорг, часто исполняет обязанности мастера. Хорошо работают уполномоченные по охране труда Юрий Исаев, Оксана Хамидулина. Оксана участвовала в конкурсе уполномоченных по охране труда, была в составе победившей команды. И профгруппорги есть в цехе активные – Владислав Фролов, например.

А когда костяк сложился – горы можно свернуть!

Людмила Запороженко, председатель профорганизации филиала «Антоновское рудоправление» ППО «Кузнецкие ферросплавы»:

– В связи с эпидемией коронавируса особых событий у нас на руднике не происходит. Занимаемся текущей работой.

Работники дробильно-обогатительной фабрики и горные мастера обратились в профком с просьбой обеспечить их на зимний период утепленными ботинками вместо валенок. Мы обсудили этот вопрос с генеральным директором АО «Кузнецкие ферросплавы» Кристиной Коренной. Она сказала, что пришлет по экземпляру ботинок, чтобы люди померили их, оценили качество. Спецобувь привезли, работникам она понравилась. Директор Антоновского рудоправления Васил Сахаутдинов сообщил, что вопрос, скорее всего, будет решен положительно.

Сейчас стоит проблема улучшения качества горячего питания в рудоправлении. Люди жалуются на высокие цены. Работникам изыски не нужны, нужно что-нибудь попроще, да посытнее и приемлемое по цене. Будем встречаться с руководством предприятия, поставляющего нам питание, надеемся, что компромисс будет найден.

Благодаря директору нашего предприятия оборудован тренажерный зал, закончен ремонт фитнес-зала. Васил Илхамович лично контролировал эти вопросы. Председатель первичной профорганизации Андрей Ходырев одобрил наше предложение: подыскать фитнес-тренера, чтобы все желающие начали заниматься спортом, когда пройдет эпидемия коронавируса. 🍎





ГОРНЫХ ДЕЛ МАСТЕРА

В состав Ачинского глиноземного комбината входит Мазульский известняковый рудник (МИР). О мастерах горного дела рассказывает Екатерина Костяшина, председатель профорганизации рудника.

На МИРе мастера горные несут ответственность за работу всего оборудования в карьере, за качество подаваемого известняка, технологию производства, охрану труда и многое другое. Надо сказать, что в настоящее время мастера горные – это молодые люди, средний возраст которых вместе с начальником горного участка и исполняющими обязанности мастеров горных 33 года. И несмотря на то, что работа у них очень ответственная, почти все активно участвуют в общественной жизни коллектива.

ГЛАВНОЕ В ПРОФЕССИИ – ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



Владимир Вайнер. Свой выбор сделал, будучи школьником. Окончив Академию цветных металлов, работал в дорожно-передвижной механизированной колонне, на МИР пришел в 2009-м помощником машиниста экскаватора. В должности мастера горного работает лет пять, является командиром вспомогательной горноспасательной команды на руднике. Считает, что самое главное в его профессии – ответственность.

Владимир Александрович занимает активную жизненную позицию: он член команды рудника по мини-футболу, участник соревнований по пейнтболу. Не только сам, но и его дети принимают активное участие в профсоюзной жизни: участвуют в различных конкурсах, проводимых на руднике, спортивных соревнованиях.

... ЛЮДИ

Артём Рожков на МИРе с 2009 года. Помимо выполнения плановых показателей, включая вскрышу (пустая порода), добычу (полезное ископаемое, известняк, руда, предназначенная для дальнейшего смешивания с нефелином) с выдержкой по качеству, он еще и капитан команды волейболистов, которая почти всегда является призером в соревнованиях.



В обязанности горного мастера входит контроль за буровыми станками, бульдозерами, чисткой дорог, ведением отвалов. Контроль, направление процесса и ответственность за все – это и есть до предела сжатая должностная инструкция мастера горного. Рабочий день начинается в семь утра с приема смены, в подчинении около тридцати пяти человек (бурильщики, экскаваторщики, взрывники, ремонтная и электрослужбы) без учета белазистов. Всех надо скоординировать и настроить на работу так, чтобы процесс шел четко, отлаженно.

– Работа не из легких, процесс очень сложный, работаем на производство и подводить никого нельзя, вот и стараемся, – улыбается Артём. Считает, что главное – чтобы к людям относились хорошо, а остальное само пойдет. Хотел бы, чтобы в стране и в мире был порядок.



■ Во времена, когда шахтеры не располагали современным оборудованием, им в работе помогали птицы. Работники горной промышленности брали с собой в шахты канареек в клетках. Эти птицы чувствительны к метану. Если канарейки умирали или начинали беспокоиться, то шахтеры немедленно покидали шахту.

■ Шахтеры – суеверные люди. Перед спуском в шахту они говорят: «С Богом!». Смену перед выходными называют не «последней», а «крайней», считая это плохой приметой.

■ Большинство шахт работают круглосуточно. На каждом подземном этаже есть сеть ходов и выходов, работает электротранспорт и даже есть свой медпункт.

■ Среди шахтеров распространена легенда о Шубине – злом духе, который мешает выйти на поверхность. На самом деле «шубины» – это древняя шахтерская специальность. Так называли людей, которые выжигали метан в выработках. Они спускались под землю со свечой и провоцировали вспышки газа. Чтобы предупредить самовозгорание, они надевали мокрые шубы, что дало название их профессии.

■ До середины прошлого века существовала профессия «табакотрус». В их обязанность входило следить за тем, чтобы шахтеры не проносили под землю спички и сигареты, потому что курение могло вызвать взрывы метана.

... И МОЛОДЕЖЬ

Руководит мастерами горными начальник горного участка – молодой, перспективный **Сергей Стельмах**. За сравнительно короткий срок (его стаж работы на руднике – 10 лет) он стал начальником участка. Требовательный, но с пониманием относится к своим подчиненным.



В основном во всех сменах по 30-50% работников активно участвуют в жизни коллектива, кто занимается профсоюзной работой, кто принимает участие в проводимых конкурсах или мероприятиях, которые проходят на комбинате. Всегда команды рудника по мини-футболу и волейболу принимали участие в соревнованиях среди подразделений и выходили в призеры. Все мастера горные и исполняющие их обязанности – люди увлеченные, неординарные. Например, Сергей Иванов – участник велопробега ко Дню Победы, член команды турнира по танкам (второе командное место). Иван Черненко – член волейбольной команды, его ребенок принимает участие в детских конкурсах. Олег Чернов – волейболист, в 2017 и 2019 году занимал первое место в конкурсе «Профессионалы РУСАЛа» в номинации «машинист экскаватора». Сергей Питерский – участник соревнований по пейнтболу, в турнире по танкам (второе место). Дмитрий Алексеев принимал участие в автоквесте (команда заняла призовое место), в 2016 году был призером конкурса «Профессионалы РУСАЛа» в номинации «Будущее РУСАЛа».

Радует, что молодежь рудника последнее время активнее стала работать, принимает участие практически во всех мероприятиях, которые проводят администрация и профком комбината. В этом году ко Дню металлурга сразу две команды рудника участвовали в онлайн-игре «Фотоквест» и марафоне «Профдвижение». Здесь, конечно, более активны работники дневной службы, за что им большое спасибо. На конкурс рисунков «Охрана труда глазами детей» МИРовцы принесли шесть работ, а в прошлом году один рисунок нашего ребенка был отмечен почетной грамотой Международной ассоциации центра охраны труда. 🍅





ЖИВАЯ ИСТОРИЯ: ГОРОД, ЗАВОД, ПРОФСОЮЗ

К юбилею Череповецкого металлургического комбината профсоюзная организация «Северстали» подготовила специальный информационный видеопроект.

Его первая серия вышла ко Дню металлурга. Сегодня в это сложно поверить, но до строительства металлургического завода население Череповца насчитывало всего 35 тысяч человек. За несколько десятилетий ситуация кардинально изменилась: сюда приехали люди со всей страны. Строить новую жизнь помогал профсоюз.

Первый в России вантовый мост, первый в области спортивно-концертный зал с искусственным льдом, самая крупная в Европе доменная печь. В 1970-1980-е годы Череповец становится известным городом. Люди переезжают сюда целыми семьями, чтобы жить и трудиться. На Череповецком металлургическом строятся новые цехи, а профсоюзная организация предприятия в это время становится лучшей в отрасли. В городе появляются не только новые объекты, но целые жилые районы – об этом во второй серии фильма.

Третья часть повествует о девяностых годах двадцатого века и начале нового тысячелетия. Это было непростое время. Политические и экономические изменения затронули всех. В Череповце удалось сохранить крупные предприятия, а металлургический комбинат стал лидером российской металлургии и вошел в двадчатку крупнейших сталелитейных компаний мира.



С середины девяностых профсоюзную организацию предприятия возглавлял Игорь Павлович Журавлев. Он перестроил работу профкома. При нем в коллективном договоре предприятия были закреплены ключевые вопросы по оплате и условиям труда, гарантиям занятости и социальному обеспечению работников. Были реализованы корпоративные программы по развитию медицинского обслуживания работников, строительству жилья, появилась программа по работе с молодежью, на производстве возродились традиции наставничества, конкурсы профессионального мастерства, введен институт уполномоченных по охране труда.

Как сегодня живет и развивается город, завод, профсоюз – в четвертой серии проекта.

Видеопроект – это командная работа. Факты подбирала Валентина Белова – зав. орготделом профкома «Северсталь», экспертизу проводила Ольга Тихомирова – директор профсоюзной библиотеки, написала сценарий, организовывала съемку, сделала монтаж видео Ольга Батасова, специалист по информационной работе профкома, а председатель профорганизации центра «Промсервис» ПАО «Северсталь» Андрей Глухов прекрасно справился с ролью ведущего. 🟠

Видеопроект размещен в социальной сети Вологодской областной организации ГМПР «ВКонтакте».





МАРИЯ АЛЕКСАНДРОВА



РЕЗЕДА ЯУБАСАРОВА

Профорганизация отметила

75-летие



В юбилейный для «Уральской Стали» и Новотроицка год профсоюзная организация предприятия отметила свой 75-летний день рождения. За десять лет до того, как состоялась первая плавка и у новотроицкого металлургического гиганта появилась официальная дата рождения, на строящемся предприятии уже существовала профсоюзная организация.

Именно она решала все социальные и бытовые вопросы работников, здесь помогали с жильем и продуктовыми талонами, выделяли места в детских садах для детей работников комбината и многое другое.

В истории профсоюзной организации «Уральской Стали» немало достижений, которые превратили ее в мощную структуру. Сегодня профсоюзная организация комбината является крупнейшей в Оренбургской области и занимает ведущее место среди других организаций Горно-металлургического профсоюза России.

Благодаря грамотному диалогу и партнерским отношениям профсоюзной организации предприятия и работодателя в лице компании Металлоинвест удастся дополнять социальные льготы и гарантии работникам и ветеранам предприятия.

В канун 75-летнего юбилея организации прошли праздничные мероприятия, во время которых почти 140 работников и ветеранов предприятия были отмечены наградами и памятными подарками.

Теплые пожелания в адрес активистов прозвучали от управляющего директора «Уральской Стали» и главного



инженера Алексея Просяника, председателя Горно-металлургического профсоюза России Алексея Безымянных, руководителя Оренбургской областной организации ГМПР Оксаны Обрядовой, председателя Федерации профсоюзов Оренбуржья Ярослава Чиркова.

Обращаясь к активистам, в разное время внесшим свой вклад в развитие организации, председатель профсоюзной организации комбината Иван Филиппов отметил:

– Наша профсоюзная организация – пример солидарности и сплоченности, единства и активности. Это помогает нам уверенно идти вперед и стоять на защите интересов трудового коллектива. С юбилеем, дорогие коллеги! Дальнейшего развития и процветания предприятию и первичной профсоюзной организации «Уральской Стали» ГМПР.

Слова особой благодарности прозвучали в адрес председателей, руководивших организацией в разные годы, – Владимира Изюмченко (1986-1992 гг.) и Марины Калмыковой (2005-2019 гг.).

В этом году формат юбилейных торжеств был изменен с учетом требований карантинных мероприятий. Церемония награждения прошла на открытом воздухе. 🍷



МЕТАЛЛОИНВЕСТ ПОВЫШАЕТ ЗАРПЛАТУ

Такое решение принято на Социальном совете компании – коллегиальном органе социально-трудового партнерства работников и работодателя (в Соцсовет входят руководители управляющей компании, ее предприятий и представители профсоюзных организаций).

Социальный совет состоялся 2 сентября в онлайн-режиме, где наряду с другими был рассмотрен вопрос повышения заработной платы. Текущую финансово-экономическую ситуацию охарактеризовал генеральный директор ООО УК *Металлоинвест* **Назим Эфендиев**. С производственными показателями участников ознакомил первый заместитель генерального директора – директор по производству компании **Андрей Угаров**. Динамику среднемесячного дохода работников представил **Андрей Бельшев**, заместитель генерального директора по организационному развитию и управлению персоналом *Металлоинвеста*. Позицию стороны работников озвучил **Александр Лихущин**, сопредседатель совета от стороны работников, председатель профорганизации *Оскольского электрометаллургического комбината*.

Познакомившись с представленными данными, обсудив ситуацию по предприятиям и регионам присутствия компании, показатели среднемесячной заработной платы и др. компания приняла решение с 1 октября 2020 года повысить доходы работников на 5%. На эти цели до конца года будет выделено более 620 млн рублей с учетом отчислений на социальное страхование. Основная часть средств будет направлена на обеспечение гарантированного роста заработных плат на 3%. Оставшиеся 2% фонда повышения будут распределены для увеличения размера текущих выплат.

«Это второе повышение доходов в текущем году: с 1 марта они были повышены также на 5%, – отметил генеральный директор УК «Металлоинвест» **Назим Эфендиев**. – Ситуация на рынках железорудной и сталь-



ной продукции остается сложной, но для нас принципиально важно обеспечивать стабильное благополучие наших сотрудников в любой экономической ситуации. Увеличение доходов работников наших предприятий опережает темп роста стоимости жизни в регионах присутствия. Мы обеспечиваем уровень доходов, позволяющий привлекать и удерживать лучших профессионалов в отрасли,



которые гордятся своей работой на комбинатах Металлоинвеста».

Всего за последние три года рост среднемесячной заработной платы в компании, в зависимости от предприятия, составил 27-34%.



Александр Лихушин:

– Профсоюзная сторона обратилась к руководству компании с предложением о возможности повышения заработной платы в 2020 году. Нас услышали, компромисс найден, договоренности достигнуты. В результате предыдущего повышения доходов с 1 марта и с 1 октября, введения новых планов премирования, перераспреде-



СПРАВОЧНО

■ Размер вознаграждения каждого сотрудника зависит от результатов его труда. Заработная плата работников компании формируется из фиксированной и переменной частей. Переменная часть вознаграждения складывается из выплат по результатам выполнения ключевых показателей эффективности, а также ежеквартального премирования работников, демонстрирующих высокую культуру в сфере охраны труда и промышленной безопасности. Сотрудники также могут получить дополнительные премии за рационализаторство, операционные улучшения, повышение производительности и другие достижения.

■ В Металлоинвесте один из лучших социальных пакетов в отрасли. Компания реализует широкий спектр программ для сотрудников, членов их семей и бывших работников (пенсионеров). В 2019 году расходы на внутренние социальные программы составили более 2,9 млрд рублей.

■ В период пандемии коронавируса компания сконцентрировала усилия на защите жизни и здоровья сотрудников. Металлоинвест направил на помощь работникам и оснащение предприятий в рамках борьбы с COVID-19 более 800 млн рублей. Дополнительно Компания направила 2 млрд рублей на поддержку медицинских учреждений регионов присутствия.

■ Металлоинвест выстраивает взаимодействие с сотрудниками на принципах партнерства. С 2008 года в компании действует типовой коллективный договор, содержащий единые для всех предприятий Металлоинвеста социально-трудовые нормы и гарантии. Договор является актом социального партнерства и предусматривает взаимные обязательства работодателя и работников компании.

ния ФОТ и других выплат суммарное увеличение доходов работников предприятий Металлоинвеста составит около 14% по итогам 2020 года.

Повышение перекрывает инфляционные составляющие. Могу с уверен-

ностью сказать, что обязательства Отраслевого тарифного соглашения, коллективных договоров, других принятых соглашений выполнены в полном объеме. 🇷🇺

СТАТЬ ЛУЧШИМ

Стать лучшим, выйти на первое место – всегда почетно и приятно.

Коллективный договор череповецкого предприятия «Северсталь-метиз» признан лучшим в областном смотре-конкурсе «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников» среди предприятий внебюджетной сферы Вологодской области с численностью более 700 сотрудников.

Оценивали коллективы по целому ряду показателей, в числе которых уровень заработной платы и социального обеспечения, состояние охраны труда и безопасности на производстве, затраты на повышение квалификации персонала и др.

На комбинате работают более 2,5 тысяч человек. Средняя заработная плата в 2019 году составила 56,8 тыс. руб., минимальная – 22 тыс. руб.

На выплаты социального характера (материальная помощь, вознаграждения к праздникам и юбилейным датам, предоставление краткосрочных отпусков по коллективному договору, добровольное медицинское страхование всех работников, новогодние подарки для детей, оплата времени прохождения медицинского осмотра во внерабочее время, затраты на оздоровление работников и их детей и др.) предприятие направило 36299,68 тыс. руб.

В конкурсный период затраты на мероприятия по улучшению условий и охране труда в соответствии со статьей 226 ТК РФ составили 92628,2 тыс. руб., зафиксирован нулевой травматизм.

Уже второй год подряд предприятие одерживает победу в этом конкурсе.



– В этом большая заслуга и профсоюзной организации, – отметил **Сергей Ковряков**, генеральный директор ОАО «Северсталь-метиз». – На череповецком предприятии активно действует профсоюзная организация ГМПР (председатель профорганизации **Ольга Бельская**). 🇷🇺

ОСНОВНЫЕ ОРИЕНТИРЫ

На предприятиях ГМК проходит колдоговорная кампания

ММК: БУДЕМ СПОРИТЬ



В профсоюзной организации Группы ММК приступили к масштабному переговорному процессу – в конце этого года свое действие заканчивают сразу 11 коллективных договоров, действующих в организациях, где работают члены ГМПР. Среди них крупнейшие организации Группы, такие как ПАО «ММК», ООО «ОСК», ООО «МРК», ООО «Ремпуть».

Интересы работников в переговорном процессе будут представлять специалисты и юристы первички Группы ММК. Именно им предстоит проанализировать действующие в организациях документы, причем это касается не только Группы ММК, но и коллективных договоров, действующих на других российских предприятиях горно-металлургического комплекса. Данные сравнительного анализа, а также социально-экономические расчеты, цифры официальной статистики – все это ляжет в основу предложений, выдвигаемых профсоюзной стороной.

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

– В этом году непростые условия для деятельности профсоюзной организации в разных направлениях, в том числе и в вопросах ведения переговорных процессов. Но это не означает, что они станут простой формальностью. Одним из основных достижений нашей прошлой переговорной кампании мы считаем внесение в документы обществ Группы ММК формулировок, которые закрепили обязательства работодателя повышать уровень реального содержания зарплаты работников. Задача новой переговорной кампании – добиваться улучшения социального наполнения коллективного договора. Я уверен, что в этом процессе всегда должно быть движение вперед, пусть небольшое, поступательное, но обязательно со знаком плюс.



СЕВЕРСТАЛЬ: ПРЕДЛОЖЕНИЯ СОБРАНЫ



На «Северстали» начались переговоры по заключению коллективного договора на новый срок. Действие нынешнего документа истекает в декабре.

Администрация и профсоюзный комитет уже приступили к переговорам по заключению нового коллективного договора – в начале сентября в онлайн-формате прошло первое заседание комиссии.

Документ определяет дополнительные, по сравнению с Трудовым кодексом, льготы и гарантии для работников. Также он определяет нормы оплаты труда, обеспечение безопасных условий на производстве, гарантии занятости, социальную поддержку.

Андрей Воронков, председатель профорганизации ПАО «Северсталь»:

– В декабре 2020 года заканчивается срок действия коллективного договора. В рамках подготовки нового документа мы получили обратную связь от профактивов цехов. У нас есть предложения по корректировке существующего колдоговора, они будут рассмотрены на комиссии по коллективным переговорам.

Важно сохранить действующий на предприятии многие годы принцип: каждый новый колдоговор должен быть лучше предыдущего. Напомню, что по итогам прошлого года по миллиарду рублей было направлено на охрану труда и социальные льготы для работников, а уровень оплаты труда на предприятии является одним из самых высоких в отрасли. 🟡





Зарплата с перекосами и социальное эхо



Маленькая постоянная часть и неэффективные механизмы индексации: в Челябинской областной организации ГМПР был проведен анализ структуры заработной платы на металлургических и горнодобывающих предприятиях области. Проблемные результаты подтверждает реальность – низкие доходы работников и социальное напряжение в коллективах отдельных предприятий.

Анализ сделан по итогам 2018–2019 годов специалистами областного комитета профсоюза совместно с профкомами предприятий ГМК области, где действуют профорганизации ГМПР. Одна из главных выявленных проблем – низкая доля постоянной части заработной платы (тариф, оклад или сдельная расценка). Она позволяет работодателям варьировать уровень оплаты труда, в том числе снижать его. Второй момент – неэффективные механизмы индексации зарплаты, не обеспечивающие ее рост. В результате накопленная с 2014 года инфляция не

компенсирована. Это напрямую отражается на уровне жизни металлургов, горняков и их семей.

Проблема усугубляется низкими государственными социальными гарантиями (МРОТ, различные доплаты за труд), которые не соответствуют реальным затратам работников, в числе которых питание, одежда, обучение детей, оплата налогов, услуг ЖКХ, кредитов. Такое несоответствие особенно наглядно показали результаты социологического проекта областной организации ГМПР – «МиСеПоБ» (минимальный семейный потребительский бюджет).

Следствие зарплатных проблем – социальная напряженность в трудовых коллективах. В прошлом году на акции вышли работники ЧЭМК, потребовавшие индексации зарплаты. В этом году проявил себя коллектив ЧМК: работники кислородно-конвертерного цеха подписали коллективное обращение к руководству об увеличении зарплаты на 50%. Если проблемы не решатся, напряжение, скорее всего, будет расти.



Кстати, на ЧМК действует положение об индексации зарплаты, а в 2019 году была пересмотрена система оплаты труда и почти в два раза увеличена постоянная ее часть. Несмотря на это, среди работников комбината сохранилась высокая дифференциация в оплате труда, у отдельных категорий зарплата так и не выросла. За первое полугодие 2020 года средний ее показатель составил 42636 рублей. По итогам прошлого года, по официальным данным, она выросла на 6,1%, что не компенсировало накопленную с 2014 года инфляцию (отставание на 9,9%). Это еще один повод начать коллективные переговоры работодателя с профсоюзом.

Хороший пример эффективных переговоров – Ашинский метзавод. Здесь уже второй год индексация проходит в два этапа: сначала – для всех работников на уровень инфляции, затем – низкооплачиваемым категориям (размер определяется сторонами).

Один из ориентиров в решении проблемы, как отмечают в областной организации ГМПР, соотношение средней зарплаты с прожиточным минимумом. В действующем Отраслевом тарифном соглашении оно определено как 4 ПМ трудоспособного населения (на II-й квартал 2020 года в Челябинской области: 4x12032=48128 рублей).

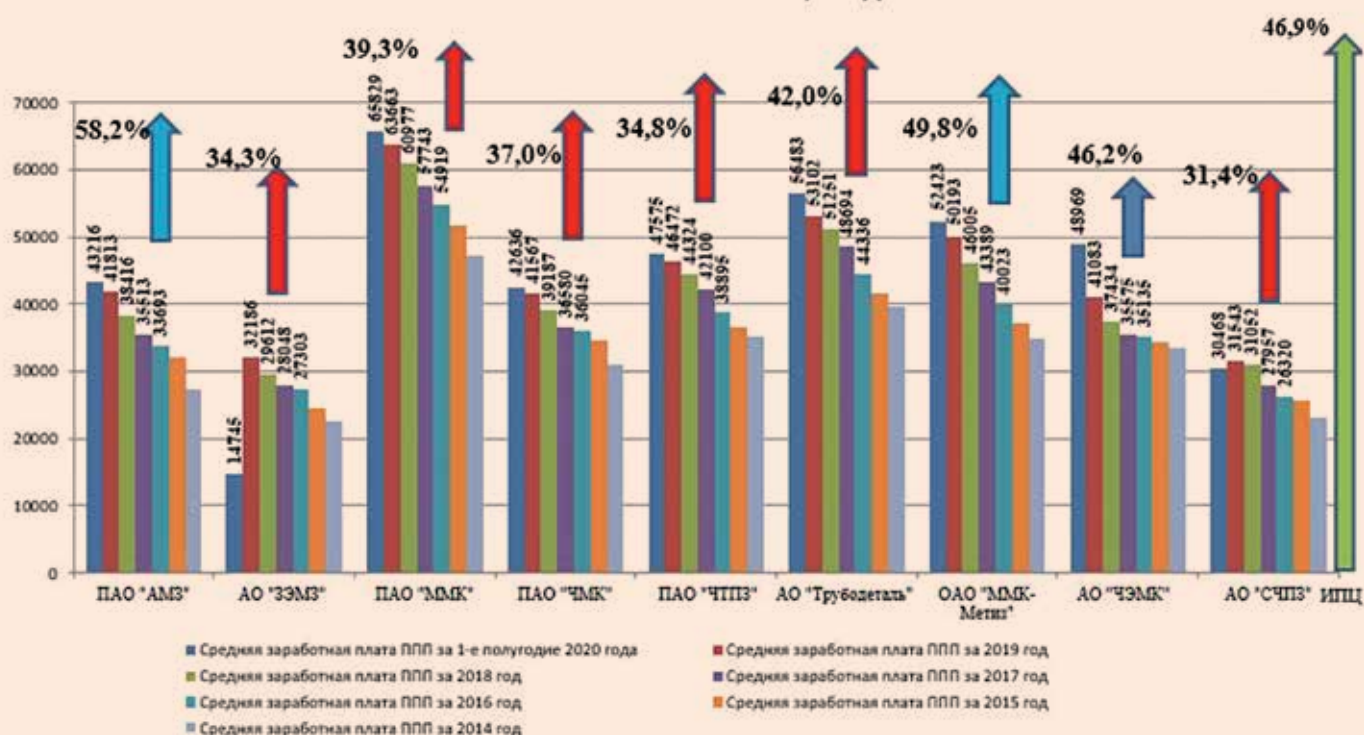
Но и такой норматив в Челябинской области сейчас выполняют только 6 предприятий – ММК, «ММК-МЕТИЗ», ЧТПЗ, ЧЭМК, Челябинский цинковый завод, Трубодеталь. Особенно не радует ситуация на Златоустовском метзаводе, СЧПЗ, предприятиях Группы «Магnezит» («Магnezит Монтаж Сервис», «Ремонтно-механическое предприятие»), в БРУ, ЧРУ. Здесь средняя зарплата – ниже трех ПМ, это показатель низкой цены труда и продолжающегося демпинга зарплат в моногородах.

Интересно, что о перекосе в оплате труда среди отдельных категорий работников говорят и работодатели. Так, консультант АПРОС (сторона работодателей в отраслевых переговорах) Борис Котляр отмечает, что медианное значение зарплаты (уровень, выше которого получают 50% работников и столько же – ниже) «ниже на 28% от средней заработной платы (далее СЗП), и чем сильнее СЗП отличается от медианной ЗП, тем больше степень неравенства и выше доля работников с низкой ЗП» («Особенности взаимодействия сторон социального партнерства в условиях «новой реальности», журнал «Сталь»).

Динамика средней заработной платы на предприятиях черной металлургии Челябинской области за 6,5 года приведена ниже. 🟡

...Один из ориентиров в решении проблемы, как отмечают в областной организации ГМПР, соотношение средней зарплаты с прожиточным минимумом...

Динамика средней заработной платы на предприятиях черной металлургии Челябинской области за 6,5 года





РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОВОЛЬНЫ

В АО «РУСАЛ Ачинск» подведены итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие 2020 г. Вопрос рассмотрен на заседании профсоюзного комитета предприятия.



Коллективный договор предприятия заключен на 2020-2022 гг., содержит восемь разделов, пять приложений и положение «Об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда АО «РУСАЛ Ачинск».

Средняя заработная плата за первое полугодие составила 58083 руб., рост к соответствующему периоду 2019 г. (48120 руб.) – 20,7% произошел за счет индексации, пересмотра заработной платы по отдельным категориям работников, организации работы вахтовым методом. Задержки по выплате заработной платы не было.

Расчет суммы индексации заработной платы проводился в соответствии с методикой, утвержденной коллективным договором (136,11 руб. ежемесячно).

Работникам, увольняющимся с предприятия в связи с выходом на пенсию и получением инвалидности I или II группы, выплачивалась единовременная материальная помощь в зависимости от стажа работы. Сумма выплат составила 3 389 903 руб.

Работникам предприятия по заявлениям оказывалась материальная помощь на лечение и по другим причинам – до 5 тыс. руб. (общая сумма выплат – 459,9 тыс.руб.), в связи с организацией похорон семьям работников, состоящим в штате предприятия – до 20 тыс. руб. (80 000 руб.),

В отчетный период 31 работнику предоставлены путевки на санаторно-курортное лечение в санатории г. Белокуриха (Алтайский край), в санаторий-профилак-



НАДЕЖДА БАЛАКИНА



СПРАВОЧНО

План по выпуску глинозема за I полугодие 2020 года выполнен на 99,4% (бизнес-план – 444 300 тонн, факт – 441 700 тонн).

торий «Родник» (г. Ачинск). Общая сумма затрат – 1 260 714 руб.

Отдых и оздоровление детей работников комбината не проводилось в связи с запретом Роспотребнадзора из-за распространения новой коронавирусной инфекции.

Перечислены денежные средства Благотворительному фонду «Пенсионер» для оказания материальной помощи неработающим пенсионерам предприятия. Волонтеры доставили 4 858 продуктовых наборов оказавшимся в вынужденной самоизоляции пенсионерам и ветеранам комбината. Общая сумма благотворительности – более 10 млн руб.

Значительная сумма (более 3 млн руб.) израсходована на проведение спортивных и культурно-массовых мероприятий.

Работникам предоставлялась дотация на питание в размере 110 рублей за отработанную смену (при работе вахтовым методом – 620 рублей за каждый день пребывания на вахте).


В полном объеме выполнены разделы «Обучение и развитие», «Деловая среда и информирование», «Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации», «Цели сотрудничества сторон, закрепляющие принцип социального партнерства».

Из запланированных 18 мероприятий Соглашения по охране труда выполнены 14 (мероприятия перенесены на другие сроки), улучшены условия труда 575 работникам, из них 113 – женщины.

Специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами работники обеспечивались в соответствии с установленными нормами для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Вопросы задержки поставки средств защиты и поступление некачественных СИЗ решались комиссией оперативно. Затраты на приобретение средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств составили более 38 млн руб.

Питьевой режим на рабочих местах соблюдался. Специальная оценка условий труда с участием представителей профсоюзного комитета проводилась в соответствии с графиком.

Работники на работах с вредными условиями труда бесплатно по установленным нормам обеспечивались молоком, проводились обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры. 

По информации профкома АГК

ИСТОРИЯ УСПЕХА



«Алтай-Кокс» стал победителем отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» в номинации «Природоохранная деятельность и ресурсосбережение».

Развитие экологически безопасного производства – одна из приоритетных задач «Алтай-Кокса». «Стратегия развития «Алтай-Кокса» направлена не только на укрепление позиций на ключевых рынках, но и на минимизацию воздействия на окружающую среду, достижение наилучших экологических стандартов в мировой металлургии», – отмечают на предприятии.

Снижение воздействия на окружающую среду напрямую связано с постоянно растущим объемом природоохранных инвестиций компании. Уровень ежегодного финансирования экологических программ составляет 100 млн рублей. «Алтай-Кокс» считается самым «зеленым» коксохимическим предприятием в отрасли. На его территории площадью 470 га произрастает более 7 тысяч деревьев хвойных и лиственных пород.

Сегодня в числе природоохранных объектов предприятия – коллекторные системы сбора выбросов, установки беспылевой выдачи кокса, системы очистки воздуха в основных производственных подразделениях, биохимическая установка очистки сточных вод и другое.





Оценку качества объектов окружающей среды проводит аккредитованная лаборатория управления экологии. В рамках мониторинга окружающей среды лабораторией ежегодно проводится почти 5000 замеров в атмосферном воздухе, на источниках эмиссии, измерений показателей качества поверхностных и подземных вод. У лаборатории есть собственная передвижная станция контроля, которая позволяет проводить замеры как в городе, так и в санитарно-защитной зоне предприятия.

В 2019 году на «Алтай-Коксе» ввели в эксплуатацию современную систему улавливания и очистки воздуха в углеподготовительном цехе, которая соответствует требованиям наилучших доступных технологий (НДТ). Новое оборудование повышает эффективность очистки запыленного воздуха на участке разгрузки вагонов до 99,5%.



СПРАВКА

«Алтай-Кокс» – одно из крупнейших коксохимических предприятий. На его долю приходится 13% всего кокса, производящегося в России. Производство включает все технологические процессы: от переработки угольного концентрата до производства кокса и химической продукции. Производственная мощность предприятия – 4,4 млн тонн кокса в год.

«Алтай-Кокс» приступил к проработке проекта по модернизации установки беспылевой выдачи кокса с применением наилучших доступных технологий и проекта по снижению эмиссии установки сухого тушения кокса. Ожидаемый экологический эффект – снижение пыли на 400 тонн в год.

В 2019 году «Алтай-Кокс» направил на природоохранные мероприятия 102,2 млн рублей. Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу снизились с 31 047,5 тонн (2018 г.) до 26 024,2 тонн (2019 г.).

Игорь Иушин, председатель профорганизации ОАО «Алтай-Кокс»:

– «Алтай-Кокс» ежегодно участвует в отраслевом конкурсе, неоднократно становился победителем в номинации «Охрана здоровья и безопасные условия труда». Для нас важно получить оценку независимых экспертов, понять свое положение по сравнению с другими предприятиями отрасли. Наряду с этим победа в конкурсе – это признание заслуг предприятия по созданию комфортных и безопасных условий труда, организации медицинского обслуживания и оздоровления работников и в целом социальной политики компании. 🟡





ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

ТРЭШ С ЗАПАХОМ ТАГАНАЙСКОЙ ТАЙГИ



Работники «Метагломерата» рассказали о предстоящих сокращениях и угрозе закрытия производства.

«Работать больше негде. На что жить?»: предприятие «Метагломерат» в Кусинском районе Челябинской области стало темой сообщений ведущих региональных СМИ. Его работники рассказали о предстоящих сокращениях и угрозе закрытия производства. Следствием может стать гибель целого поселения.

Завод расположен в уральской глуши – рабочем поселке Магнитка с населением 5 тысяч человек. Это почти подножие хребта Большой Таганай, на границе с национальным парком. Сюда приезжают любоваться природой туристы, отсюда начинаются популярные пешие тропы в заповедник. Но местным жителям не до красоты: значительная часть из них – работники «Метагломерата», и трудовое будущее большинства, судя по их словам, под вопросом. Переехать в другое место у людей нет возможности, потеря работы фактически лишит средств к существованию.

– Живу в частном секторе в деревянном доме. Газа нет, отопления нет, – говорит одна из работниц, которой предложили уволиться. – У многих дети маленькие, хозяйство, скотина. Как все это оставить?... Дом не продашь... Многие родились и выросли здесь, проработали всю жизнь на этом предприятии. Мужья тоже здесь... Многодетных семей много, одинокие матери.

ООО «Метагломерат» входит в промышленную группу УСМК (Урало-Сибирская металлургическая компания, головное предприятие – ЧЭМК), объединяет более 430

работников, является для Магнитки градообразующим предприятием.

Неофициальная информация об увольнениях и возможном закрытии производства появилась на предприятии в начале августа. Официально о массовых сокращениях собственник по понятным причинам не заявлял (это сложная процедура, и работники максимально защищены законом). Некоторым, по их словам, предложили уволиться по соглашению сторон, с выплатой двух зарплат. Фактически это подачка. Кому-то предложили работу вахтовым методом на других предприятиях УСМК. Например, за полярным кругом, в Пермском крае. Причем в числе тех, кому предложили, – женщины.





Податься в поселке некуда: второе по величине предприятие – ООО «Уралстройщебень» (менее 100 работников) – технологически связано с «Метагломератом», поставляет ему подвижной состав для транспортировки сырья. «Если «Метагломерат» встанет, то и мы встанем», – уверена *председатель профсоюзной организации «Уралстройщебня» Елена Соколова.*



– Бюджет поселка – 12 миллионов рублей (собственных средств), из них 8 миллионов дает «Метагломерат». Конечно, в случае закрытия предприятия будет огромная потеря для бюджета. Хотя нам и 12-ти миллионов не хватает – нагрузка на бюджет огромная, – говорит *глава Магнитского городского поселения Алексей Чистяков.* – Я оптимист, всегда надеюсь на лучшее, но должен быть готов к худшему. Да, можно попробовать пере-профилировать производство, но на это потребуются



время и ресурсы областной власти. В соседний поселок Александровка готов прийти инвестор – предприятие по переработке щебня, они могли бы задействовать ресурсы нашего «Уралстройщебня», но из-за межевых споров пока так и не могут запуститься. Поселку нужны инвесторы, но нам нечего им предложить, мы для них не привлекательны. Нужна помощь со стороны областного правительства.

Сейчас все работники «Метагломерата» в подвешенном состоянии. Есть относительное смягчение проблемы. Когда в Челябинскую областную организацию ГМПР несколько недель назад поступил первый сигнал – от профкома соседнего «Уралстройщебня», к проблеме подключились специалисты обкома профсоюза. На заседании рабочей группы по заключению регионального трехстороннего соглашения о ситуации в Магнитке рассказал зам председателя областной организации ГМПР Александр Коротких. В решение активно включилась Федерация профсоюзов области.

Одновременно сами работники «Метагломерата» начали сигнализировать в профком ЧЭМК и областную организацию ГМПР, о предприятии написали ведущие СМИ региона. После этого, 26 августа, на «Метагломерате» побывали специалисты регионального Минпрома, Главного управления по труду и занятости области, а также глава Кусинского района и представители собственника предприятия. От руководства ЧЭМК были получены заверения, что в ближайшее время сокращений не планируется и будет рассмотрен вопрос сохранения коллектива. После этого работников действительно перестали приглашать в отдел кадров и предлагать уволиться.

В настоящий момент в районный Центр занятости подано уведомление о сокращении с 6 октября 2020 года 35 сотрудников ООО «Метагломерат». 28 из них – пенсионного, 7 – предпенсионного возраста. Но социальная напряженность все равно осталась. Это чувствуется по высказываниям работников, с которыми в последних числах августа в поселке пообщались представители областной организации ГМПР. «Мы никому не нужны. Такое ощущение, что на нас нажились и хотят бросить. А нам что делать? Куда идти работать? На что жить нашим семьям?», – жалуются люди. Судьба всего поселка с почти вековой историей остается под вопросом.

Владимир Ревенку, зам председателя Челябинской областной организации ГМПР:

– Я считаю, что жители поселка совместно с профсоюзами, СМИ и властью смогли добиться отсрочки плохого финала, это если и не победа, то все-таки результат. И это благодаря активным работникам предприятия, которые не смирились и готовы идти дальше, заявлять о себе. Если весь коллектив поведет себя также и социальные договоренности профсоюзов области с властью покажут такой же эффект, уверен, можно будет сохранить рабочие места для жителей поселка. Областная организация ГМПР продолжает мониторинг ситуации на предприятии. 🟡



ХОРОШИЙ КЛИМАТ



По итогам работы в 2019 году ПАО «Ижсталь» (Удмуртская Республика) стало победителем в отраслевом конкурсе «Предприятие ГМК высокой социальной эффективности» в номинации «Природоохранная деятельность и ресурсосбережение». Комиссия обратила внимание на снижение выбросов в атмосферу в 2019 году – по сравнению с 2018-м – 25%. Это стало возможным благодаря установке новых очистных механизмов и сооружений, на которые было потрачено на 5 млн рублей больше чем в 2018 году.

Выполнение организационно-технических мероприятий позволило уменьшить забор воды из Ижевского водохранилища, введен в действие план по повторному использованию и реализации отходов производства.

Напомним, в 2012 году на «Ижстали» завершился проект по масштабной реконструкции производственных мощностей. Было закрыто мартеновское производство – основной источник выбросов в атмосферу. Введен в эксплуатацию новый сталеплавильный комплекс, оснащенный современной системой газоочистки. В результате количество выбросов сократилось более чем в 9 раз – с 5504 тонн в 2008 году до 586 тонн в 2019 году.

На сегодняшний день на «Ижстали» осталась одна дуговая сталеплавильная печь, газоочистная система которой требует доработки. Для решения данной проблемы реализуется проект поэтапного подключения этой печи к газоочистке нового сталеплавильного комплекса. Стоимость проекта превышает 260 млн рублей. Завершить

работы планируется в 2022 году. Новое оборудование уже начало поступать на предприятие.

Завод имеет собственную аккредитованную химическую лабораторию, которая осуществляет регулярный мониторинг состояния воздушной среды и производит более 4 тысяч различных анализов в год. По их результатам превышений предельно допустимых концентраций вредных веществ не зафиксировано.

– Вопросам экологии на «Ижстали» уделяется самое пристальное внимание. Разработана программа по снижению влияния металлургического производства на окружающую среду Ижевска. И мы последовательно реализуем все ее этапы, – прокомментировал управляющий директор ПАО «Ижсталь» **Сергей Козеннов**.

Сегодня на предприятии около 4000 работников, 80% из них – члены профсоюза. С августа вновь стали проводиться очные еженедельные встречи председателей цеховых организаций, организуются спортивные мероприятия.

– Нам важно, чтобы морально-психологический климат в коллективе был благоприятным, – рассказывает **Юрий Тюрин**, председатель профорганизации предприятия. – Это оказывает воздействие и на работника во время его трудовой деятельности, и на развитие предприятия в целом, тем более что сейчас вкладываются серьезные средства в переоборудование технических мощностей, и не только в основном производстве. Помимо капитального ремонта дуговой сталеплавильной печи идет реконструкция оборудования, отвечающего за экологическую безопасность всех производственных процессов. 🟡

...Сегодня на предприятии около 4000 работников, 80% из них – ЧЛНЫ ПРОФСОЮЗА...



«Безопасность начинается с меня»



Свыше 260 производственных коллективов отрасли в первом полугодии 2020 года отработали без травм и аварий. Центральный Совет Горно-металлургического профсоюза подвел итоги деятельности предприятий горно-металлургического комплекса, где действуют организации профсоюза, в области охраны труда и безопасности. Показатели травматизма остаются по-прежнему высокими.



ЦИФРЫ ГОВОРЯТ...

В первом полугодии 2020 года на предприятиях ГМК России, где созданы первичные профсоюзные организации ГМПР, вследствие несчастных случаев на производстве и острых профессиональных заболеваний (отравлений) пострадали 508 (464 – показатель за I-е полугодие 2019 года) человек. Из них на производстве погибли 19 (18 – в I-ом полугодии 2019 года) человек, в том числе 3 человека – из-за острого профессионального отравления. Тяжелые травмы получили 59 (64) человек. В 3 (7) групповых несчастных случаях пострадали 9 (18) работников. Коэффициент частоты несчастных случаев Кч вырос с 0,74 до 0,81, при этом снизился коэффициент тяжести Кт – с 60,7 до 56,4. Количество дней нетрудоспособности вследствие несчастных случаев на производстве увеличилось на 284 и составило 28463 дня. В то же время коэффициент частоты смертельных несчастных случаев Кч.с упал с 0,29 до 0,26.

Уровень производственного травматизма снизился по всем показателям (общий, смертельный, тяжелый, групповой) в Кемеровской, Новосибирской областях, Красноярском и Приморском краях. Свыше 260 про-



изводственных коллективов отрасли отработали полугодие без травм и аварий. Это Северский, Ижорский, Борский трубные; Волгоградский, Каменск-Уральский и Новокузнецкий алюминиевые; Челябинский цинковый; Кыштымский медеэлектролитный; Братский и Ключевский ферросплавные заводы, «Металлургический завод «Электросталь», «Святогор», «Красцветмет» и другие.

Рост общего и смертельного травматизма допущен в территориальной организации Оренбургской области.

Групповые несчастные случаи произошли на шахтах «Калинская» и «Черемуховская» АО «СУБР», а также в АО «ЭНЭРГОПРОМ-Новочеркасский электродный завод».

Основные причины несчастных случаев с летальным исходом:

- неудовлетворительная организация производства работ – 8; 66,7%;
- нарушение трудовой и производственной дисциплины – 3; 25,0%;
- неприменение работниками средств индивидуальной защиты – 1; 8,3%.

Травмирующие факторы несчастных случаев с летальным исходом:

- воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и т.д. – 5; 41,7%;
- падение, обрушение, обвалы предметов, материалов, земли и пр. – 2; 16,7%;
- вдыхание пыли, приводящее к закупорке дыхательных путей – 1; 8,3%;
- воздействие электрического тока – 1; 8,3%;
- падение при разности уровней высот – 1; 8,3%;
- утопление и погружение в воду – 1; 8,3%;
- воздействие других неклассифицированных травмирующих факторов – 1; 8,3%.



Технические инспекторы труда ГМПР и уполномоченные по охране труда ежедневно занимаются профилактикой травматизма, следят за соблюдением законодательства об охране труда со стороны работодателя и работников, но травмы и несчастные случаи на производстве все равно происходят.

Спешка, рассеянность, невнимательность, неправильно оцененная ситуация – это те человеческие факторы, которые приводят, к сожалению, к несчастным случаям на производстве. Наказания, штрафы, запреты часто не эффективны.

ФАТАЛЬНАЯ ХАЛАТНОСТЬ

Бригада крепильщиков подземного участка горно-капитальных работ, закончив работу по наряду-допуску, направилась к шахтному автобусу. Не увидев его, работники продолжили подъем пешком. При следовании вверх крепильщик М. отстал и был потерян из видимости другими членами бригады.



Позднее поднимающихся работников обогнал шахтный самосвал Sandwich «ТН 545I», они услышали крики из кузова и увидели свет фонаря. Самосвал остановился и при осмотре кузова в нем обнаружили травмированного крепильщика, он находился в сознании и жаловался на боль в спине. По выезду на горизонт +417м работников с пострадавшим ожидали медики. После оказания реанимационных действий бригада скорой помощи доставила травмированного крепильщика в приемное отделение центральной районной больницы г. Змеиногорска, где он скончался.

Нарушение М. трудового распорядка и дисциплины труда, неприменение работником средств индивидуальной защиты, неудовлетворительная организация производства работ привели к смертельному исходу.

РОКОВОЕ ПАДЕНИЕ

Шихтовщик В. Ашинского металлургического завода поднялся на мост мостового электрического крана для проведения очистки от пыли, но не удержал равновесие и упал вниз. Его коллега С., работавший рядом, услышав крик, спустился с моста крана и обнаружил своего товарища лежащим на пешеходной дорожке. По ста-





циональному телефону С. позвонил мастеру участка Д., вызвавшему скорую помощь. Однако в результате ступенчатого падения с высоты разного уровня и многочисленного травмирования конечностей и внутренних органов В. умер.

Причинами смертельного травмирования работника стали: неудовлетворительная организация производства работ, непроведение целевого инструктажа по охране труда по виду работ при уборке крана, необеспечение СИЗ для работы на высоте, в том числе страховочной привязью, конструктивные недочеты и недостаточная надежность машин, выразившаяся в отсутствии предусмотренных заводом-изготовителем мер по обеспечению безопасности при выполнении работ на высоте при обслуживании крана, в частности при уборке крана.

ГРУППОВОЕ ОТРАВЛЕНИЕ

Газовщик А. в доменном цехе АО «Уральская Сталь» отключил вентилятор газовой горелки воздухонагревателя №3, но не полностью закрыл газовый дроссель, не посмотрел в глазок камеры горения и не убедился в наличии пламени горящего газа.

После его некорректных действий сработала защитная блокировка, произошло отключение питания электромагнита, но лапа от электромагнита под действием контргруза не отошла, и дроссельный клапан подачи доменного газа не закрылся, так как А. установил самодельную металлическую скобу.

Доменный газ продолжал поступать в помещение воздухонагревателей ДП №1. Из-за неправильных действий газовщика доменной печи 5-го разряда А. погиб он сам и два его товарища – водопроводчик доменной печи 5-го разряда А. и мастер участка доменных печей В., которые получили отравление.

Безопасность работников не была обеспечена должным образом: нарушены требования типовой должностной инструкции руководителей, специалистов, служащих, допущена установка блокирующего приспособления (скобы) на устройство автоматического отключения подачи доменного газа, нарушены требования п.2 Кардинальных требований по охране труда и промышленной безопасности группы компаний ООО УК «Металлоинвест». При возникновении нештатной ситуации работники не использовали специальные средства защиты, а должностные лица не обеспечили контроль за соблюдением работниками требований правил и инструкций по охране труда.

В расследовании всех несчастных случаев принимают участие технические инспекторы труда ГМПР.

Андрей Шведов, заместитель председателя профсоюза:

– Мировая и собственная практика говорит о том, что причиной большинства несчастных случаев на производстве является, в том числе, фактор опасного поведения: ошибки или нарушения правил охраны труда и промышленной безопасности. Для снижения этого фактора важна культура безопасности, когда сотрудники понимают ценность правил, соблюдают их и подают пример другим, открыто говорят о проблемах и стремятся найти пути их решения.

В такой системе каждый критически оценивает свою склонность к риску и обращает внимание на опасное поведение коллег.

Создать культуру безопасности непросто, поскольку успех возможен только тогда, когда ее поддерживает большинство. Безопасное поведение должно стать приоритетом, когда есть понимание, что «безопасность начинается с меня». ■





ИРИНА МИЛОХИНА



ВАЛЕРИЙ ВОРОНОВ



На доверительном уровне

В Металлоинвесте стартовал корпоративный проект по внедрению методики проведения поведенческого аудита безопасности на предприятиях компании.



К НУЛЕВОМУ ПОКАЗАТЕЛЮ

Осознанное отношение к вопросам безопасности, базирующееся на общих ценностях, работа в команде, внутреннее ощущение ответственности за себя и тех, кто трудится рядом, осознанное стремление соблюдать правила охраны труда, чтобы не произошло несчастного случая, – только такой комплексный подход приводит к заметному снижению травматизма на предприятии или практически к его нулевому показателю. А добиться этого помогает поведенческий аудит безопасности (ПАБ) – инструмент управления охраной труда, направленный на формирование правильного поведения работников на производстве. Методику проведения поведенческих аудитов безопасности внедряют сегодня в Металлоинвесте.

С основами нового инструмента, а также принципами его применения работников предприятий компании знакомят представители российской организации «Союз специалистов промышленной и экологической безопасности» (ССПЭБ). По словам экспертов, главная задача поведенческого аудита безопасности – разобраться в причинах проблем, которые мешают работнику выполнять

требования и найти пути их решения, а помочь в этом могут лишь доверительное отношение друг к другу и откровенный разговор работника с руководителем. Причём чем больше причин при взаимодействии при проведении аудитов, тем лучше и заметнее эффект.

Ещё в марте этого года с новым подходом познакомились первые руководители Металлоинвеста, управляющие директора и главные инженеры предприятий. На втором этапе, который стартовал в июле, обучиться методике ПАБ предстоит специалистам и внутренним тренерам по охране труда всех комбинатов компании – это около двухсот человек. В последующем они передадут опыт остальным руководителям и специалистам своего подразделения. В основе курса – передовой пример отечественных и зарубежных предприятий, в которых данный метод уже даёт свои результаты: снижается уровень стресса на рабочих местах благодаря тому, что руководители и работники вступают в комфортное для всех общение, без взаимных обвинений, и решают проблемы охраны труда сообща. Как результат – снижение травматизма.





МЕНЯТЬ ОТНОШЕНИЕ

В августе такое обучение началось на Оскольском электрометаллургическом комбинате и Лебединском ГОКе. Около 40 сотрудников ОЭМК, почти 70 лебединцев и 9 сотрудников УралМетКома приняли участие в сессии, состоявшей из двух дней. Они изучили теоретические аспекты нового инструмента, а затем применили его на практике – в подразделениях предприятия. Во время практического занятия должны были не только наблюдать за действиями работников, но и постараться вызвать их на доверительную беседу. Это подход, который на первый план выводит не наказание за неправильные действия, а выяснение причин самим работником с помощью открытых вопросов руководителя или специалиста: почему в данный момент он подвергает опасности себя и, возможно, товарищей по бригаде или участку.

«Как вы думаете, что произойдет, если вы будете и дальше также выполнять эту операцию? Как можно сделать её более безопасной? Какие риски существуют при выполнении этой работы?» – примерно такие вопросы задавали слушатели курса во время практического обучения в цехах ОЭМК. Разбившись на группы, они побывали на участке внепечной обработки стали в ЭСПЦ, на стане-350 сортопрокатного цеха №2 и в авторемонтной мастерской АТЦ.

Лебединцы проводили свой первый поведенческий аудит безопасности на участке №1 обогатительной фабрики. Также практические навыки взаимодействия

специалисты отрабатывали в цехе по обслуживанию электроэнергетического оборудования фабрики окомкования и в цехе по обслуживанию механического оборудования рудоуправления. И пусть не везде сразу получился откровенный диалог, зато специалисты по охране труда и промышленной безопасности комбината, а также внутренние тренеры, которым предстоит вести эту работу дальше, поняли главное: нужно менять и перестраивать отношение людей к вопросам безопасности, потому что именно оно определяет их поступки на рабочих местах и то, насколько объективно они оценивают ситуацию и действуют в сложившихся условиях.

Александр Лихущин, председатель профорганизации ОЭМК:

– Внедрение поведенческого аудита безопасности – один из инструментов, которые позволят повысить безопасность на производстве, уменьшить травматизм, сократить число нарушений требований охраны труда.

Регулярное посещение рабочих площадок, диалог с работниками, поощрение за безопасное поведение, безусловно, будут способствовать осознанному отношению работников к своей безопасности, выполнению предъявляемых в этой области требований. Возможно, результат мы увидим не сразу, но совместное обсуждение проблем и поиск их решения обязательно приведут к положительным изменениям. 🟡

...Около 40 сотрудников ОЭМК,
почти 70 лебединцев и 9 сотрудников
УралМетКома приняли участие
в сессии...





ЮРИЙ АЛЕКСЕЕНКО

Знания должны быть актуальными



Что общего между системами управления рисками и охраной труда? Этот вопрос прозвучал с кафедры корпоративного университета ТМК2U, учебного центра ПАО «ТАГМЕТ».

Внештатный технический инспектор Федерации профсоюзов Ростовской области Александр Грабовский начал с него семинар для старших уполномоченных по охране труда профсоюзной организации ПАО «ТАГМЕТ» по программе «Обучение и проверка знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов».

Девятнадцать уполномоченных из сталеплавильного, трубопрокатного, трубосварочного, энергетического цехов и других подразделений завода изучили темы: «Основы охраны труда», «Основы управления охраны труда в организации», «Социальные вопросы обеспечения требований охраны труда и безопасности», «Социальная защита пострадавшего на производстве», «Расследование и учет несчастных случаев на производстве», «Оказание первой помощи пострадавшим на производстве».

Обучение, организованное профсоюзным комитетом по договору с частным образовательным учреждением дополнительного профобразования «Таганрогский учебный центр охраны труда», прошло при активном содействии корпоративного университета ТМК2U и подтвердило основные ожидания инициаторов проекта.

– Материал вызвал большой интерес у слушателей и позволил многим участникам по-новому взглянуть на использование полученных знаний на своем рабочем месте, – сказал в перерыве между лекциями слесарь-ремонтник Александр Шпынев. – Для меня, как старшего уполномоченного по охране труда, прозвучало много полезной информации, особенно касающейся целей и задач социального страхования, основных приоритетов организации безопасных условий труда.

Обучение уполномоченных по охране труда – это не разовый процесс, проводится он в профсоюзной организации предприятия систематически.

Понимая важность поставленных задач, Александр Грабовский умело сочетал теоретические выкладки с диалогами, комментариями, давая присутствующим возможность высказаться. Он затронул несколько важных рекомендательных пояснений, прозвучавших в форме дополнений к основным темам доклада. Так, лектор помог участникам сориентироваться во взаимосвязях систем управлений рисками и охраны труда.

– Политика работодателя в области управления профессиональными рисками должна быть частью политики в области охраны труда, – заметил А. Грабовский. – Все участники процесса, отвечающие за безопасный труд работника, должны поддерживать в актуальном состоянии свои знания для достижения целей в области





управления профессиональными рисками и следовать их положениям.

Участники семинара подробно разобрали и обсудили новые изменения в законодательной базе РФ, касающейся охраны труда и промышленной безопасности, рассмотрели предложенные лектором примеры, сравнили их со случаями, произошедшими на предприятиях горно-металлургического комплекса.

Проверка полученных знаний прошла в форме тестирования, по результатам которого все участники получили удостоверения установленного образца. ●



ОЛЬГА БАТАСОВА

Спецоценку оценят по результатам

Плановая спецоценка условий труда стартовала на «Северсталь-метизе». Представители профсоюза участвуют на всех этапах ее проведения.

Первая спецоценка прошла на заводе в 2015 году. В этом году СОУТ будет проведена более чем на 800 рабочих местах.

Сейчас спецоценка уже прошла на рабочих местах персонала отдела технического контроля в гвоздильном и энергоцехе «Северсталь-метиза». Оценено более ста рабочих мест.

– Участки отдела технического контроля расположены во всех цехах завода, условия труда разные: на одном рабочем месте лаборант находится в кабинете, на другом – выходит в цех, контактирует с кислотой, – комментирует *председатель профорганизации завода Ольга Бельская*. – Представители профсоюза участвуют на всех этапах проведения СОУТ: от определения точек замеров до согласования и подписания ее итогов.

В прошлый раз были нарекания по методике проведения измерений, определению точек и времени нахождения работников в них. Этот опыт мы учли, – продолжает Ольга

Ивановна. – Сегодня работники принимают в процессе самое активное участие. Организация, проводящая замеры, также работает с нами в тесном контакте. Мы договариваемся по всем вопросам заранее, вместе выходим на замеры, сверяем данные, привлекаем работников, чтобы они проверяли, верно ли составили карту, определили время нахождения во вредных условиях труда. После обработки материалов изме-

рений организация, проводящая замеры, поэтапно предоставит данные в службу охраны труда предприятия для сверки и подтверждения.

Напомним, что по результатам СОУТ определяется класс условий труда, формируются медицинские требования допуска к работе, производятся доплаты за работу во вредных условиях труда, даются дополнительные отпуска. ●





СЕРГЕЙ ШКЕРИН

Как целелеполагать и целедостигать



Как максимально вовлечь в профсоюз работника? Какие доводы и аргументы следует привести, чтобы убедить даже скептика? Какие технологии существуют и как профлидеру повысить свою личную эффективность? Эти и многие другие вопросы рассматривались на семинаре для профсоюзного актива предприятий и организаций ГК Орсбургского региона.

Лекции, практикумы, «круглые столы» и мозговые штурмы, тренинги и креатив-сессии – насыщенная программа областной организации ГМПР была нацелена на решение двух задач – повышение членства в профсоюзе и его имиджа.

Открывая семинар, *председатель областного комитета Оксана Обрядова* отметила, что данное обучение является своеобразным интенсив-курсом «по прокачке» профсоюзного активиста по всем актуальным блокам, которое должно дать участникам необходимую

базу для внутреннего роста и совершенствования. На семинаре были представлены основные «боевые единицы профсоюза», то есть, те, кто непосредственно сегодня определяет развитие организации.

Информационные технологии и переход на электронный документооборот, роль smm в информационной работе, создание собственных СМИ, аккаунтов, приложений – еще вчера эти вопросы казались завтрашним днем, сегодня они стали реальностью. Самоизоляция и ограничения вынуждают профсоюзное движение перестраиваться, заявлять о себе, активнее уходить в online. Совершенствованию информационной и агитационной деятельности профсоюза был посвящен отдельный семинар-практикум.

В калейдоскопе событий и информационного шума порой





непросто выделить главное, не сбиться с намеченных целей, уметь расставить приоритеты. А что для профсоюза важно? Какие направления? Почему одни мероприятия стоит провести с меньшими затратами, а другим уделить особое внимание? Как и чем измерить эффективность работы профсоюза? Этот блок стал темой почти трехчасовой лекции и практического занятия.

– Семинар, модератором которого была директор учебно-методического центра профсоюзов Елена Кузьмина, был организован очень грамотно, – считает **Марсель Солодкий**, *председатель профорганизации Медногорского медно-серного комбината*. – Он затрагивал самые болевые точки профсоюза, проходил в интерактивной форме с практическими заданиями. Каждому участнику семинара была предоставлена возможность высказаться. Рассматривались ситуации, которые обязательно пригодятся в профсоюзной работе. Некоторые задания оказались неожиданными для меня. Например, в считанные минуты нужно было подготовить небольшую презентацию на выбранную историческую личность. Из-за дефицита времени и отсутствия интернета высказывания оказывались очень искренними. Потом мы вместе разбирали сильные и слабые стороны презентации. Все это необходимо для развития навыков публичного выступления и рекламы.



Отдельное внимание уделялось профсоюзному членству, переговорам с работниками. Выводы, которые я также сделал для себя, – от первого мнения о профсоюзе человека, пришедшего на предприятие, зависит очень многое. Важен первый шаг, «касание». Личная беседа с новым работником во многом определяющая и нужно провести ее максимально эффективно. Эти и другие моменты подробно рассматривались на семинаре.

Профсоюзные организации проводят множество мероприятий, которые несут безусловную социальную пользу как работникам, так и предприятию. Но проблема в том, что затрачивая немало средств на их проведение, профлидеры не всегда объясняют, в чем их преимущества, уникальность или польза, не формируют у аудитории никакого мнения. Именно поэтому важной задачей семинара стало формирование у актива навыков событий-

ного или event-маркетинга, то есть способности продвигать профсоюз в привязке к определенному событию. Это особенно относится к культурно-массовым, спортивно-оздоровительным и другим мероприятиям.

И, конечно, какой профсоюз без своего лидера?! Как говорится, если лидер не активный, не харизматичный, то кто ж за ним пойдет?

Личный бренд – из чего состоит и как его развивать – занятия на эту тему также оказались полезными председателям, их заместителям и членам профсоюзных комитетов, словом всем, кто представляет и, можно сказать, возглавляет сегодня интересы трудовых коллективов.

По окончании семинара все участники получили сертификаты о повышении своей профсоюзной квалификации и новые знания в этом непростом деле.



...важной задачей семинара стало формирование у актива навыков событийного или event-маркетинга, то есть способности продвигать профсоюз в привязке к определенному событию...





Миллион за ущерб здоровью

Профсоюз помог девяти металлургам реализовать свое право на достойную компенсацию морального вреда.

Более миллиона рублей составила общая сумма компенсаций морального вреда, которые получили работники Челябинского электрометаллургического комбината (ЧЭМК) начиная с конца 2019 года. Реализовать свое право на достойную компенсацию девяти членам ГМПР помогли юристы правового центра «Металлург», учрежденного областной организацией профсоюза.

В конце прошлого года и первой половине 2020-го Калининский районный суд г. Челябинска вынес решения по делам девяти бывших работников ЧЭМК. Они обратились с исками о взыскании достойной компенсации морального вреда за полученные профзаболевания и травмы на производстве.

От 11 до 38 лет составил стаж работы во вредных и опасных условиях на ЧЭМК работников, обратившихся в связи с профзаболеванием. Они трудились в ферросплавных и плавильных цехах, цехе переработки неразлагающихся горячих шлаков. Мужчины выполняли обязанности шихтовщика, дробильщика, бригадира, плавильщика ферросплавов, слесаря-ремонтника, электрослесаря по ремонту печного и силового оборудования, женщины работали машинистами крана.

В результате регулярного контакта с вредными веществами и воздействия вредных факторов (запыленность, канцерогены, тепловое излучение, промышленные аэрозоли и др.) им были установлены различные степени утраты трудоспособности, группы инвалидности и профессиональные заболевания – силикоз, хроническая обструктивная болезнь легких, пылевой бронхит, пневмофиброз, нейросенсорная тугоухость.



Двое других работников получили серьезные травмы в результате несчастного случая на производстве. Один трудился загрузчиком-выгрузчиком обжиговых печей в цехе по производству электродов, другой – плавильщиком ферросплавов в плавильном цехе.

Специалисты правового центра «Металлург» помогли всем пострадавшим составить иски, дали необходимые правовые разъяснения и представляли их интересы в суде.

Суд подтвердил вину работодателя по всем девяти искам и взыскал с него в пользу работников с учетом степени тяжести причиненного ущерба различные суммы компенсаций – от 110 тысяч до 200 тысяч рублей.

Судебные дела по возмещению морального вреда за ущерб здоровью на сегодняшний день остаются самыми распространенными. Ежегодно юристы центра

**...СПЕЦИАЛИСТЫ
ПРАВОВОГО ЦЕНТРА
«МЕТАЛЛУРГ» ПОМОГЛИ
ВСЕМ ПОСТРАДАВШИМ
СОСТАВИТЬ ИСКОВЫЕ
ЗАЯВЛЕНИЯ...**

«Металлург» оказывают правовую помощь десяткам работников, получивших профзаболевания. Подавляющее большинство исков удовлетворяется районными и областными судами. Более того, только суд вправе назначить компенсацию морального вреда и определять ее достойный размер. ■



Спорный стаж

Профсоюзный эксперт помог пенсионеру подтвердить факт трудовой деятельности в спорный период.

К. обратился в Ленинский районный суд г. Нижний Тагил Свердловской области с иском к Государственному учреждению – Управление Пенсионного фонда РФ в городе Нижнем Тагиле и Пригородном районе Свердловской области (УПФР) об обязанности включить оспариваемый период трудовой деятельности в страховой стаж и перерасчете пенсии. Как следует из материалов дела и установлено судом, истец является получателем трудовой пенсии по старости. УПФР при расчете трудовой пенсии истца не учло в страховой стаж период работы с 16.06.1998 г. по 27.02.2001 г. в ООО «ГРИН ТАГ» в связи с отсутствием сведений об уплате страховых взносов работодателем. Факт трудовой деятельности истца в спорный период подтвержден записями в трудовой книжке, из которых следует, что истец был принят 16.06.1998 г. на должность слесаря в ООО «ГРИН ТАГ», 27.02.2001 г. уволен в связи с переводом в АООТ «ВГОК» по согласованию между руководителями, запись заверена подписью директора и печатью ООО «ГРИН ТАГ».

Сомнений в достоверности сведений, отраженных в указанных записях, у суда не возникло. Записи о работе в спорный период сделаны в соответствии с требованиями законодательства, имеются ссылки на приказы о приеме и увольнении истца, их номера и даты, записи заверены подписью и печатью работодателя, они не содержат каких-либо исправлений, позволяющих сомневаться в их правомерности и достоверности. Согласно материалам пенсионного дела К. зарегистрирован в качестве застрахованного лица в системе обязательного пенсионного страхования после

окончания спорного периода трудовой деятельности. В связи с тем, что в сведениях индивидуального лицевого счета истца спорный период трудовой деятельности не подтвержден, УПФР был направлен запрос в архив. Согласно ответу МКУ «Муниципальный архив социально-правовых документов города Нижний Тагил», документы ООО «ГРИН ТАГ» на муниципальное хранение не поступали, сведениями о местонахождении документов архив не располагает. Подтверждение стажа допускается на основании свидетельских показаний двух и более свидетелей, знающих этого работника по совместной работе у одного работодателя и располагающих документами о своей работе за время, в отношении которого они подтверждают работу гражданина. Суд полагает, что в данном случае допустимыми будут являться свидетельские показания, поскольку каких-либо ограничений в способах доказывания пенсионное законодательство не содержит, и суд вправе принять во внимание любые средства доказывания, предусмотренные гражданским процессуальным законодательством, в том числе и показания свидетелей.

Факт работы К. в спорный период подтвержден допрошенными в судебном заседании свидетелями. Свидетели в спорный период трудовой деятельности истца работали вместе с ним, из представленных суду копий их трудовых книжек следует, что внесенные в них записи аналогичны записям в трудовой книжке К., при заполнении трудовых книжек от руки печати и записи об увольнении в связи с переводом совпадают. Оценивая показания допрошенных свидетелей на предмет их достоверности, суд принял во внимание



**...ПОДТВЕРЖДЕНИЕ СТАЖА
ДОПУСКАЕТСЯ НА ОСНОВАНИИ
СВИДЕТЕЛЬСКИХ ПОКАЗАНИЙ ДВУХ И
БОЛЕЕ СВИДЕТЕЛЕЙ, ЗНАЮЩИХ ЭТОГО
РАБОТНИКА ПО СОВМЕСТНОЙ РАБОТЕ У
ОДНОГО РАБОТОДАТЕЛЯ...**

то обстоятельство, что данные показания являются последовательными и непротиворечивыми, соответствуют объяснениям истца. Периоды трудовой деятельности свидетелей в ООО «ГРИН ТАГ» были включены в их страховой стаж при назначении им пенсии. Также суд указал, что неперечисление работодателем обязательных платежей в Пенсионный фонд РФ в установленном законом порядке не является основанием к отказу в иске. Суд обязал ответчика включить в календарном исчислении в страховой стаж К. период работы слесарем с 16.06.1998 г. по 27.02.2001 г. в ООО «ГРИН ТАГ», произвести перерасчет пенсии, назначенной ему с учетом периода, подлежащего включению в страховой стаж, с 18.01.2019 г.

В суде интересы истца представлял *правовой инспектор труда ГМПР по Свердловской области А. Агафонов.* ■



ИРИНА БЕЛЬСКАЯ

Незабытые уроки

или о том, как членство в ГМПР в студенческие годы помогает в дальнейшей жизни.

-В трудную минуту именно профсоюз протянул мне руку помощи. А еще он дал мне путевку в жизнь!», – говорит Егор Коньшин.

В 2017 году Егор окончил Кузнецкий индустриальный техникум по специальности «Открытые горные работы», после службы в армии устроился работать на угольный разрез. Зарекомендовал себя с хорошей стороны, ему повысили разряд и должны были перевести в машинисты экскаватора, но случилось непредвиденное.

Однажды перед сменой (это была поздняя осень) машина-вахтовка из-за гололеда не смогла подвезти работников к экскаватору и они (среди них был и Егор) были вынуждены подниматься по скользкой дороге. Егор упал и сильно ударился плечом. Рука повисла плетью. Ему вызвали скорую и увезли в больницу. Там диагностировали разрыв связок ключицы, назначили операцию. Узнав о случившемся, начальник участка сразу же предложил парню оформить травму как бытовой несчастный случай. «Зачем тебе эти неприятности?! – убеждал он. – Ты на хорошем счету в нашей компании, не делай ошибок!» Пообещал компенсировать расходы на лечение.

Когда Егор понял, что дело серьезное (врачи предупредили, что последствия травмы будут давать о себе знать), а затем и по больничному получил скромные выплаты, решил, что так дело не пойдет. Во время лечения в больнице он пытался дозвониться до руководителей, но ему не отвечали на звонки, расходы на лечение не оплатили. Требовалось сделать вторую операцию, а в дальнейшем пройти долгий период реабилитации.

Молодой человек решил обратиться за помощью в Горно-



металлургический профсоюз России, в котором он состоял будучи студентом техникума. Вспомнил, как председатель молодежного совета Кемеровской территориальной организации Дмитрий Митрофанов рассказывал о том, как профсоюз отстаивает права работников, как выигрывает судебные дела, добивается справедливости. Его контакт был в телефоне. Дмитрий сразу же посоветовал оформлять травму как производственную и обратиться в профком техникума, чтобы там походатайствовали о бывшем студенте перед юридической службой Кемеровской ТПО ГМПР, что Егор и сделал незамедлительно.

Главный правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области Анатолий Белинин помог ему составить исковое заявление, в котором Егор просил суд потребовать взыскать с работодателя утраченный заработок в связи с травмой с выплатой компенсации морального вреда.

Поначалу Егору казалось безумством бороться с предприятием (число работающих – около трех тысяч). Руководство стало жестко прессинговать парня: его пытались перевести на тяжелую физическую работу – вручную разгружать щебенку (и это после травмы и со справкой на руках на легкий труд!), лишали без оснований премии. Начальник участка (он, кстати, потом уволился с Егором в

...БЫЛ ГРУБО НАРУШЕН ПОРЯДОК РАССЛЕДОВАНИЯ СЛУЧИВШЕГОСЯ НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ...

один день) в глаза говорил: «Лучше уходи!», отстранял от работы. Но Егор продолжал трудиться, хорошо зная, на что имеет право, а на что нет, к этому времени поднатерел в правовых вопросах.

– Благодаря знаниям, которые получил в ГМПР, я смог не только достойно противостоять незаконным действиям по отношению ко мне, но и попутно бороться с другими нарушениями Трудового кодекса. Так, например, был грубо нарушен порядок расследования случившегося со мной несчастного случая и по срокам его проведения, и по формированию комиссии, и по другим критериям, – рассказывает Егор.

Его настойчивости можно позавидовать. Не каждому хватит упорства собирать необходимые справки, подтверждения, квитанции... Работодатель не хотел сдавать позиций, торговался, пытался тормозить судебный процесс. Однако в итоге был вынужден согласиться на Мировое соглашение: с него в пользу Егора был взыскан утраченный заработок в связи с полученной производственной травмой за период нахождения на больничном и за период отстранения от работы, а также компенсация морального вреда в размере 300000 рублей. ■



Вернули заработанное

Имея более чем достаточный стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости, в соответствии с законом «О страховых пенсиях» член первичной профорганизации «Кузнецкие ферросплавы» ГМПР Татьяна М. 18 ноября прошлого года обратилась в Пенсионный фонд РФ с соответствующим заявлением.

Однако в назначении досрочной пенсии ей было отказано. Причиной явилось то обстоятельство, что работники УПФР не засчитали в льготный стаж женщины период её работы со 2 декабря 1994 года по 31 мая 2015 года по профессии «машинист топливоподачи» ТЭЦ КМК, мотивируя тем, что «котлы ТЭЦ в этот период работали на газообразном, а не твердом топливе».

За тот период, что М. трудилась на ТЭЦ, рабочее место машиниста топливоподачи фактически было одно и то же, однако сама

ТЭЦ девять раз меняла хозяев. Так как прежних работодателей уже не существует, то и запросить, и получить нужные доказательства было не у кого. Работница обратилась за помощью в профсоюз.

Первичная профсоюзная организация обратилась с ходатайством об оказании помощи в Кемеровскую территориальную организацию ГМПР. На основании имеющейся в профсоюзе архивной информации *главный технический инспектор труда ГМПР по Кемеровской области Сергей Ермаков* сделал экспертное заключение, из которого следовал однозначный вывод: на ТЭЦ в рассматриваемый период использовалось твердое топливо (уголь). Таким образом, М. работала во вредных условиях труда, и спорный период подлежит включению в льготный стаж, дающий право на досрочную пенсию. На основании данного экспертного заключения и

других доказательств *главный правовой инспектор труда по Кемеровской области Анатолий Белинин* подготовил исковое заявление и представил в суде интересы члена профсоюза.

14 июля 2020 года суд Центрального района г. Новокузнецка полностью удовлетворил заявленные иски. Решение Государственного учреждения – Управления Пенсионного фонда РФ в г. Новокузнецке Кемеровской области (межрайонное) об отказе в установлении досрочной страховой пенсии по старости истицы признано незаконным. УПФР обязали включить спорные периоды её работы в качестве машиниста топливоподачи ТЭЦ в специальный стаж и назначить Татьяне М. досрочную страховую пенсию по старости с даты подачи ею первоначального заявления. ■

Решено по справедливости

В конце 2018 года на рабочем месте помощника машиниста тягового агрегата АО «Стойленский ГОК» прошла специальная оценка условий труда (СОУТ), результаты которой, по мнению работников, обратившихся в профсоюз, не соответствовали реальным условиям их работы.

Для решения вопроса были объединены знания по методике и организации проведения СОУТ со стороны работников профкома и знания специфики рабочего места, рабочей позы, времени нахождения во вредных условиях, производственно-технической инструкции – со стороны обратившихся работников. Всё имело значение, мелочей в таких вопросах не бывает.

На рабочем месте помощника машиниста тягового агрегата была проведена внеочередная специальная оценка условий труда. В результате работникам были назначены соответствующие льготы и компенсации.

В адрес профкома пришло благодарственное письмо. В нем, в частности говорится: «Потребовалось немало времени и совместных усилий, но оно того стоило. В результате внеочередной специальной оценки условий труда, которая была проведена на основании особого мотивированного мнения председателя профорганизации Алешковой Марины Николаевны, были подтверждены условия труда, в которых мы работаем.



...НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ ПОМОЩНИКА МАШИНИСТА ТЯГОВОГО АГРЕГАТА БЫЛА ПРОВЕДЕНА ВНЕОЧЕРЕДНАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА...

Спасибо, профком! Действительно, вместе мы сила! ■



МАРИНА ВАЛГУСНОВА



РЕЗЕДА ЯУБАСАРОВА

ЗА БЕЗОПАСНОСТЬ

Инженер-технолог цеха металлоконструкций «Уральской Стали» Алексей Иванов стал серебряным финалистом отраслевого смотра-конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда Горно-металлургического профсоюза России».



Как вспоминает Алексей Федорович, дорога к победе была непростой: чтобы попасть в финал, он сначала стал лучшим уполномоченным по охране труда на «Уральской Стали», а затем победил и в областном смотре.

Коренной новотройчанин, Алексей Иванов говорит: с техникой безопасности познакомился еще в детстве. Семья жила в частном доме на Северном, отец приучал к разному труду и, конечно же, учил правилам безопасности при обращении с инструментами и электроприборами. А когда встал вопрос о получении высшего образования, молодой человек всерьез задумывался о профессии преподавателя ОБЖ или инженера по промышленной безопасности. Правда, тогда не сложилось.

– Сразу же после окончания политехнического колледжа (учился на механика) устроился на комбинат котельщиком на участке ремонта заводского оборудования. Моим наставником был мастер Эдуард Бондаренков. Именно он, а также коллектив участка способствовали формированию меня как специалиста. Мотивация и поддержка, возможность перенимать опыт первоклассных рабочих участка РЗО, открытость и желание людей делиться своими навыками, – всё это позволило мне в первые годы работы освоить шесть смежных профессий: газорезчика, электрогазосварщика, резчика металла на ножницах, машиниста прессы, вальцовщика, стропальщика. Не просто получить «корочки», а наработать практические навыки в каждой из них», – говорит Алексей Иванов.

В год трудоустройства на комбинат Алексей поступил на заочное отделение в МИСиС по специальности «Металлургические машины и оборудование» и уже на следующий год, при поддержке своего мастера-наставника, был включён в кадровый резерв на замещение должностей мастеров и специалистов. За 10 лет работы до мелочей изучил всю цепочку производства цеха: от поступления заказов, выбора

материалов для их изготовления до сдачи готовой продукции цехам-заказчикам.

Последние три года работает инженером-технологом первой категории. Алексея Федоровича хорошо знают не только как грамотного специалиста, но и как неугомонного рационализатора. К примеру, разработал и внедрил конструкцию для безопасного хранения крановых блоков, что позволяет исключить риск падения скатов и во время ремонта безопасно их складировать. За его плечами неоднократное участие в научно-технических конференциях комбината и как конкурсанта, и как консультанта молодых металлургов. В научных изысканиях Алексей Федорович остаётся верен себе: во главу угла ставит не столько экономическую выгоду, сколько безопасность работников и улучшение условий труда.

Большой потенциал в реализации предложений по ОТиТБ Иванов видит в фабрике идей – этот инструмент Бизнес-системы позволяет достичь результата в минимальные сроки.

Пять лет назад Алексею Фёдоровичу предложили стать уполномоченным профсоюза по охране труда. Согласился, не раздумывая, ведь для него это не дополнительная общественная нагрузка, а возможность личного развития в интересном и близком направлении.

– За время работы уполномоченным по охране труда у меня выстроились достаточно гармоничные отношения с непосредственным руководством. Я всегда могу получить необходимую помощь, совет, консультацию от специалистов и руководителей практически на любом уровне. Начальник ЦМК Владимир Некрасов, начальник УПЗЧ Алексей Сидельников не остаются в стороне, заинтересованы в том, чтобы их подчиненные работали в максимально комфортных условиях. А когда получаешь такую поддержку в работе, понимаешь, что твоя работа нужна, да и самому интересна, какие же могут быть трудности?, – говорит Иванов. 🟡



МИССИЯ, НУЖНАЯ ВСЕМ

В магнитогорском «Водоканале» работает один из лучших в ГМПР уполномоченных по охране труда

Соблюдение требований охраны труда не стоит ничего, несоблюдение – может стоить жизни. Для Татьяны Синицыной, уполномоченного по охране труда магнитогорского треста «Водоканал», это утверждение уже много лет является профессиональным и общественным кредо. Большая ответственность и неравнодушие, с которыми Татьяна его реализует, дают отличные результаты. Не случайно она признана победителем престижного конкурса лучших уполномоченных профсоюза по охране труда.



Татьяна в тресте – одна из самых опытных работниц. Трудится здесь уже больше 20 лет, сегодня – оператором установок по обезвоживанию осадка в службе очистных сооружений правого берега. Уполномоченным ГМПР по охране труда избирается уже десять лет. И эта общественная работа действительно требует большой ответственности – такова профессиональная специфика.

– На участке у нас работает более 150 человек. Среди них работники более 20 различных профессий – от оператора на песколовках и жироловках до машиниста газодувных машин и электрогазосварщика, – рассказывает Татьяна. – Моя профессия – оператор установок по обезвоживанию осадка, но для успешного выполнения функций уполномоченного по охране труда нужно знать технологию производства всего участка, меры безопасности остальных профессий. Я стремлюсь совершенствовать свои знания в области охраны труда, регулярно прохожу обучение, консультируюсь у специалистов по охране труда и у руководства участка.

Татьяна и сама консультирует – помогает работникам. А также проводит проверки и готовит для руководителей отчеты о выявленных нарушениях.

Но одних технологических знаний для нее мало. Уполномоченный – тот, кто уполномочен, это ответственная и трудоемкая миссия. Татьяна активно защищает права членов ГМПР в сфере охраны труда. Регулярно выступает на заседаниях комиссии по охране труда, профкома, отчитывается на общих профсоюзных собраниях, принимает участие в оформлении уголков, стендов с наглядными материалами по охране труда. Она же – активная участница разработки мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Еще одно направ-

ление – участие в трудовых спорах, связанных с нарушениями условий работы сотрудников треста.

Но и это не главное. Самое важное – это человек, его жизнь и здоровье.

– Приходя на работу, я всегда проверяю территорию, рабочие места, – поясняет уполномоченный. – В зимний период надо проконтролировать уборку снега, посыпку песком, очистку гидрантов. Помимо рабочих обязанностей, в мою повседневную работу входит и ответственный контроль за состоянием охраны труда на участке. Что касается применения СИЗ, то здесь напоминать нашим сотрудникам ни о чем не надо – строгое соблюдение этого правила даже не обсуждается... Оператор установок не должен приступать к работе, если у него имеются сомнения в обеспечении безопасности при выполнении работы. Ведь самой высокой ценностью всегда является человек, его жизнь и здоровье.

За все годы, которые Татьяна избирается уполномоченным (заканчивая 2019-м), на ее участке не произошло ни одного несчастного случая. Отличный и говорящий показатель.

В прошлом году Татьяна Синицына признана лучшим уполномоченным по охране труда на предприятии. В 2020 году она стала победителем аналогичного конкурса на уровне областной организации ГМПР, а в июле этого года – победителем отраслевого конкурса, который проводит Центральный Совет профсоюза. Как отмечает Татьяна, эта победа – не только ее личная. У нее есть мощная поддержка в лице руководителя службы очистных сооружений правого берега Жанны Голубевой. В недавнем прошлом Жанна Геннадьевна – председатель профкома цеха и знает не понаслышке работу уполномоченных и зачем они нужны. И это здорово, ведь от такой поддержки выигрывает весь коллектив. 🍎



ГАЛИНА КУДРЯШОВА

ПРОФЕССИЯ – ЛАБОРАНТ-МЕТАЛЛОГРАФ

А знаете ли вы, что в течение полугода, с марта по август 2020-го, проходил конкурс «Металловед года»? Тысячекратные увеличения, изломы и неметаллические включения. Metallурги со всей России на протяжении полугода поражали своими уникальными работами и фантазийными названиями. Всего в фотоконкурсе приняли участие 40 конкурсантов и тысячи зрителей со всей России.



Участники прошли сложный, но интересный путь. В финал вышли 10 лучших, где уже от экспертной комиссии зависел исход.

Наталья Иванова, лаборант-металлограф центральной заводской лаборатории АО «РУСАЛ Красноярск», заняла в конкурсе третье место. Вот что она нам рассказала.

– Премия «Металловед года» учреждена компанией «АКСАЛИТ» при поддержке Министерства промышленности и науки Свердловской области и Уральского федерального университета им. первого президента России Б.Н. Ельцина. Кстати, компания «АКСАЛИТ» – один из поставщиков расходных материалов для подготовки проб готовой продукции для проведения металлографического анализа, которые мы используем в нашей работе.

– **Что подтолкнуло к участию в конкурсе?**

– Конкурс проводится с 2018 года. И я каждый раз принимаю в нем участие. В этом году о проведении конкурса объявили в мае и как-то сразу пришла идея поучаствовать. Да и хотелось показать всем, какую красоту мы видим в наших микроскопах, а если подключить фантазию и воображение, то можно увидеть и насекомых, и сердце вулкана, и удивительные горы. Вот и в этот раз я представила свою работу и назвала ее «Конфетти-шоу». Она действительно праздничная и яркая.

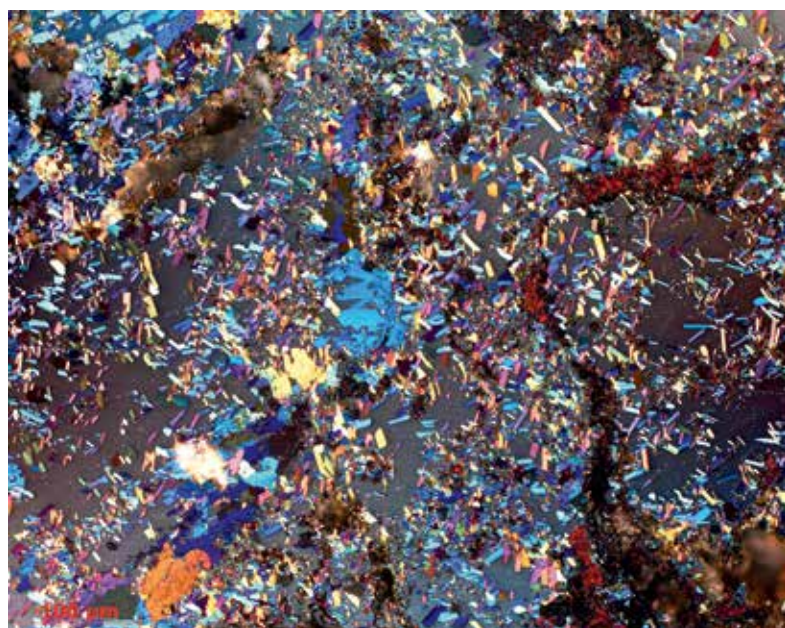
– **Металлография действительно тесно связана с искусством. Совершенные формы структуры говорят об отличном качестве материала, пёстрая окраска и четкие линии выглядят как картины экспрессиониста. А у вас что за образец был? И как сделали это фото?**

– Это микроструктура образца легирующего материала ALB20. А фото сделано при помощи инвертированного микроскопа Axio Observer.Zim. Чтобы рассмотреть картинку, пришлось применить оптическое увеличение $\times 200$, поляризованный свет.

– **Как проходило голосование?**

– В связи с пандемией в этом году премия прошла в необычном формате. Организаторами было решено отменить основные номинации «Металлография», «Металлохимия», «Металлофизика» и «Экология». Участники смогли побороться за главный приз только в специальной номинации – «Фотоконкурс» на тему «Главное событие 2020».

Пока экспертная комиссия изучала работы и определяла лауреатов, на сайте полным ходом шло голосование, определившее лучших в фотоконкурсе. Пользуясь случаем, хочу поблагодарить своих друзей и коллег, которые поддержали и проголосовали за мою работу. Это очень приятно! Я рада, что оказалась в тройке победителей. Конечно, хотелось бы, чтобы моя работа стала лучшей, но зато есть к чему стремиться и совершенствоваться. 🍷



Конкурсная работа «Конфетти-шоу»



КУЗНИЦА НАУК | СИЛА УМА



ЛОЛИТА ФЕДОРОВА



Дети знают о профсоюзе

Кемеровская территориальная организация провела конкурс детского рисунка. Темы – на любой вкус: «Работа моих родителей», «Мои папа и мама – в профсоюзе», «Человек труда», «Моя будущая профессия», «Профессия глазами ребенка». Дети, чьи родители состоят в Горно-металлургическом профсоюзе России, вдохновились и взялись за карандаши и краски. В конкурсе участвовали 33 ребенка.



Подведение итогов прошло в интерактивном научно-познавательном центре «Кузница наук». Сначала дети стали участниками программы, которую провели сотрудники центра – юные художники с увлечением смешивали соду, лимонную кислоту, морскую соль и другие ингредиенты, чтобы изготовить бомбочку для ванны, участвовали в других смелых экспериментах. Думается, мир химии запомнится им надолго.

А потом состоялось награждение победителей и участников. Каждый получил пакет с канцелярскими принадлежностями – актуальный профсоюзный подарок.

Победители были определены в трех возрастных категориях. Среди самых маленьких, трех-шести лет, – это Алиса Громова (ППО «ЗапСиб»), Денис Кайгородов (ППО «НКАЗ»), Лев Афонский (ППО «Кузнецкие ферросплавы»). В средней группе (7 – 10 лет) призовые места у Анастасии Гросс (ППО «ЗапСиб»), Анастасии Куртуковой (ППО «Кузнецкие ферросплавы») и Ольги Митрофановой (КТПО ГМПР). В старшей – ребята 10-14 лет, призами отмечены Александр Новицкий, Виктория Симонович (оба ППО «ЗапСиб») и Олег Митрофанов (КТПО ГМПР).

Порадовали ребята своими рисунками. Здесь и сами они в будущем – продавцы, ветеринары, парикмахеры и, конечно, металлурги, и родители на рабочих местах – экологи и белазисты, экскаваторщики и операторы. У многих юных художников уже видна манера письма, и это здорово. Удивили четырёхлетки. Конечно, без помощи родителей не обошлось. И вот у Кайгородовых получилась работа «Семья, работа, профсоюз» – ну очень эффектные штрихи.

Знакомимся с Игорем Паулем (14 лет), у него тоже очень интересные рисунки. Его родители Тимур и Наталья рабо-

тают на Таштагольской шахте. Понедельник у них выдался выходным днем, и они приехали в Новокузнецк. Игорь второй раз участвует в конкурсе, три года назад занимал второе место. Рисует много и с удовольствием. И, оказывается, он еще и сноубордист!

Ольга Травкина работает лаборантом-экологом службы охраны окружающей среды ЕВРАЗ ЗСМК (ППО «ЗапСиб»). Она профгруппорг, физорг. В конкурсе участвовали ее сын Егор и дочь Ксения. Когда Ольга училась в СибГИУ, водила сына в вуз на экскурсию. Дети также побывали на комбинате в День открытых дверей, узнали, как рождается металл.

– У Егора глаза загорелись: буду металлургом, – рассказывает Ольга. – И я желаю, чтоб сын тоже в будущем приобрел эту профессию. И он в конкурсной работе нарисовал свою мечту. Ксения поступила в 1-й класс художественной школы. Она изобразила меня в лаборатории. По фотографии, которую я делала специально на рабочем месте, она нарисовала не только меня в халате и очках, но и колбочки, и даже газоанализатор. Спасибо профсоюзу за конкурс.

Председатель молодежного совета Кемеровской ТПО ГМПР **Дмитрий Митрофанов** результатами конкурса доволен: растет число участников, их мастерство.

– Трудно сказать, кому конкурс понравился больше – детям или родителям, – отметил Дмитрий Александрович. – Благодарим и нас, организаторов, и «Кузницу наук», которая каждый год показывает что-то новое и интересное. Дети узнали о профсоюзе, заинтересовались работой родителей, рисовали себя в будущем. Это конкурс добрый, даже сердечный. 🍎



Флаги с символикой ГМПР – на ЭЛЬБРУСЕ



На знаменитую вершину работник коксохимпроизводства Магнитогорского металлургического комбината взял с собой флаг профсоюзной организации.

Андрей Зыков (старший мастер коксового цеха КХП ПАО «ММК») стал участником восхождения на высочайшую гору России и Европы, входящую в список уникальных вершин частей света «Семь вершин» – Эльбрус. 5642 метра над уровнем моря – именно такую высоту покорил наш коллега вместе со своей супругой.

Стоит отметить, что восхождение на Эльбрус Андрей Зыков совершает не в первый раз. Но каждый раз он берет с собой флаг родного производства с логотипом профсоюзной организации.

В системе Большого Кавказа Эльбрус занимает особое место, как и в сердцах всех российских альпинистов, для которых слова Владимира Высоцкого «Лучше гор могут быть только горы» давно стали аксиомой. Это – высочайший горный массив Бокового хребта Кавказских гор. Геологи определили, что Эльбрус – конус потухшего вулкана. Его западная вершина достигает высоты 5642 метра, восточная – 5621 метр, они разделены глубокой седловиной, которая также является пятитысячником, её высота – 5325 метров.

Покорение Эльбруса – мечта любого альпиниста.

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





**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**