

ГМПР - Инфо

№09 | 223 | 2020

12+



7 ОКТЯБРЯ

ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ ДЕЙСТВИЙ
ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД



#ЗаДостойныйТруд
#ЗаРабочиеМеста
#НетБезработице



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД!

- 1 День борьбы за справедливость

В ЦС ГМПР

- 8 Каков план действий?
9 ОТС: переговоры в режиме онлайн

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 10 Экономика позволяет говорить о росте зарплаты
13 Уметь договариваться
14 Уроки онлайн-работы
15 Главное – сохранить соцгарантии
16 Демократия по-увельски
18 Есть контакт!
19 Работаю, потому что верю

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 21 Будет ли работать «Метагломерат»?
22 Зарплатные тупики
23 Трудные рудные времена
26 Жизнь в сложный период
26 Справедливость в оплате труда
27 Чтобы проблем стало меньше
28 Зарплату проиндексировали

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 29 Обучение со словом «очный»
30 Поиграем?
31 Третий шаг к лидерству
32 Не говорить, а заряжать

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 34 Что показал обмен мнениями

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 36 Реальный завал
37 За рамками – не значит без защиты
38 Без серы нету веры?
39 Нет пенсионера – нет проблем?
39 ПФР: в режиме игнорирования

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 40 Ген коллективизма Алексея Дубограя
42 Жить по совести
43 Зигзаги судьбы Наталии Кораблевой
44 За Надеждой

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 45 Экология и современное производство
46 Медосмотр без проблем
46 Сотни миллионов – на безопасность
47 Остановись, подумай – не рискуй

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 48 Чтобы искорки не погасли...

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: Алексей Попов – электрогазосварщик,
уполномоченный по охране труда, филиал
ООО «ИСО» в г. Красноярск. Автор фото – Михаил
Савченко.

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 23.10.2020.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 20-233.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. 8 (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



ЛЮБОВЬ ГОРБАЧЕВА • ТАТЬЯНА ЗОРНИНА

ДЕНЬ БОРЬБЫ ЗА СПРАВЕДЛИВОСТЬ

Территориальные и первичные организации Горно-металлургического профсоюза России присоединились к Всероссийской акции профсоюзов «За достойный труд!», в этом году она прошла под лозунгом «Стране нужны рабочие

места: защитим существующие, создадим новые!». В связи с эпидемиологической ситуацией акции проходили преимущественно в дистанционном формате.



Основное внимание – голосованию за Резолюцию ФНПР, в которой, в частности, говорится: «Российским работникам нужна справедливая экономика, в которой реализуется право каждого на достойный труд и его достойную оплату. Создание эффективной занятости как основы справедливых доходов и защита работников на производстве лежат в основе решений, которые предстоит принять... Мы считаем, что правительство России с участием социальных партнеров должно незамедлительно принять самые решительные меры по созданию рабочих мест... Защита прав и социальных гарантий трудящихся во

всех формах занятости должна быть неукоснительно обеспечена».

За Резолюцию ФНПР на специальном сайте проголосовали 4 462 260 человек и 24138 первичных организаций профсоюзов системы ФНПР.

– Пандемия заставила многих переосмыслить свои представления о приоритетах в жизни. Теперь не только члены профсоюза во всем мире понимают истинную ценность и значение рабочих мест, – сказал председатель ФНПР Михаил Шмаков.

В режиме онлайн профактив ГМПР принял участие в расширенных засе-

даниях профкомов, работе трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. В ряде организаций ГМПР подготовлены информационные листки, в профсоюзных изданиях размещены материалы с отражением позиции профсоюзного сообщества страны и мира по отстаиванию социально-трудовых гарантий для человека труда.

Организации ГМПР использовали плакаты, готовили информационные выпуски, инфографику, снимали видео, транслировали в интернет-ресурсах свои требования для обеспечения достойного труда, призывали к голосованию за Резолюцию ФНПР.





Алтайский край

Алтайская краевая организация выпустила информационные листки на профсоюзные стенды предприятий и в учебных заведениях. Требования о достойном труде, справедливой заработной плате и социальной стабильности можно было увидеть на фото работников, размещенных в социальных сетях.



Волгоградская область



В Волгограде прошла научно-практическая конференция «Роль профсоюзов в защите социально-трудовых прав трудящихся Волгоградской области в современных условиях», в которой приняли участие председатели профорганизаций, правовые, технические инспекторы труда,

профсоюзный актив ГМПР. На медийной дискуссионной площадке «Молодежь и профсоюз. Стратегия будущего» молодежный актив региона обсудил свои проблемы, состоялся фотомарафон «За достойный труд!».

Вологодская область



Правительство и профсоюзы Вологодской области обсудили план экономического развития региона. Об этом шел разговор на заседании трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, прошедшей в онлайн-режиме. Профсоюзы предложили областной трехсторонней комиссии поддержать резолюцию Федерации независимых профсоюзов ко Дню коллективных действий «За достойный труд!» и изложенные в ней предложения по вопросам стабилизации на рынке труда, сохранения и создания новых рабочих мест, обе-



спечения безопасных условий труда, достижения достойной заработной платы.

Металлурги Вологодчины уверены, что достойный труд – это честные и прозрачные заработные платы, безопасные условия труда, социальные льготы и гарантии для рабочих. Сварщики «Промсервиса» изготовили символы профсоюзной акции.



Кемеровская область

Кемеровская территориальная профсоюзная организация подготовила агитационные лозунги-плакаты для размещения в социальных сетях. Для молодежи организованы фото- и автофлешмоб в соцсетях, а для детей – конкурс рисунка «Человек труда».



Иркутская область

Иркутская областная организация ГМПР выпустила видеоролик, в котором лидеры территориальной и первичных профорганизаций региона рассказывают об истории Дня единых действий, требованиях профсоюзов по реализации Концепции достойного труда.



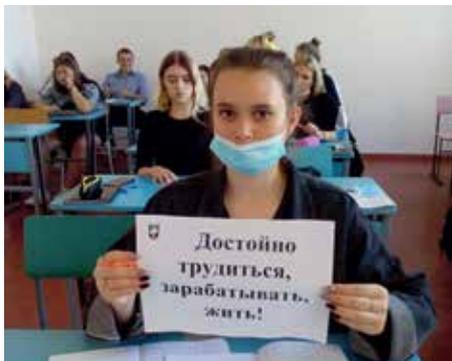


Красноярский край

«Мы за достойные условия труда, справедливую заработную плату и социальные гарантии для работников», – заявили представители первичной профсоюзной организации «РУСАЛ Красноярск». Здесь реализовали фотопроjekt «Лица рабочих». Кто будет участвовать в проекте, определяли председатели профорганизаций, профгруппорги.



Республика Крым



Первички Крымской территориальной организации ГМПР провели информационные встречи с профактивом. Работники Керченского металлургического завода сфотографировались на рабочих местах с лозунгами о соблюдении социально-экономических прав и интересов.

Студенты Керченского политехнического колледжа изучили историю проведения Всероссийской акции и выразили свои требования по обеспечению молодежи рабочими местами, развитию и реализации своего потенциала, поддержке молодых семей.

Ленинградская область

В администрации Ленинградской области состоялось заседание областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в котором участвовал председатель Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации ГМПР Алек-

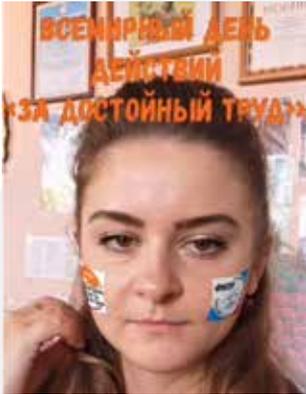




сандр Миронов. Обсуждены обязательства сторон на 2021 год по развитию социального партнерства и минимальной заработной плате в Ленинградской области.



Московская область



Совет молодежи ППО АО «Металлургический завод «Электросталь» подготовил ролик – инструкцию по голосованию за Резолюцию ФНПР. Он был размещен в Facebook – в группе председателей цеховых организаций профсоюза и на страничке Московской областной организации ГМПР в WhatsApp.

Оренбургская область

Профсоюзные активисты и работники предприятий горно-металлургического комплекса Оренбуржья потребовали возродить производство, остановить безработицу, выступили за стабильную занятость. Это нашло отражение в лозунгах, которые работники оформили в виде плакатов и сделали с ними фото на своих рабочих местах, а затем разместили в социальных сетях и на иных интернет-ресурсах.





Ростовская область

В День единых действий молодежь профсоюзной организации АО «ТАГМЕТ» провела флешмоб: в международном приложении Mobi2U «Горизонты» Трубной металлургической компании, на официальном сайте «Таганрог», странице в ВК «Мой Таганрог», WhatsApp и других мессенджерах размещались ролики, фотографии. Это позволило акцентировать внимание на существующих проблемах безработицы, кризисе рынка труда, сокращении рабочих мест.

В этом году Всемирному Дню Действий «За Достойный труд» (#WDDW), который традиционно отмечается 7 октября, исполняется тринадцать лет. Начиная с 2008

Читать полностью



Свердловская область



Свердловская областная организация ГМПР с начала октября проводила акцию «Для меня достойный труд – это...!». Профактивисты записывали видео и размещали их в соцсетях и сообществах с хэштегами: #СООГМПР #профсоюз #фпсо #достойныйтруд #7октября2020 #язАповышениеЗарплаты

7 октября одновременно на 75 площадках на связи были губернатор Евгений Куйвашев и председатель Законодательного собрания Людмила Бабушкина, председатели обкомов профсоюза (ГМПР представлял Валерий Кусков, председатель областной организации ГМПР), представитель руководства объединения работодателей (СОСПП) Татьяна Кансафарова, а также главы муниципалитетов и руководители первичных профорганизаций, в том числе ГМПР.

Позиция губернатора четкая – трудовое законодательство должно выполняться вне зависимости от экономических проблем, есть полная поддержка действий профсоюзов по этому вопросу.



На всех проходных Первоуральского новотрубного завода работников встречали активисты профсоюзной организации, которые рассказывали про День единых действий «За достойный труд!» и вручали памятные сувениры работникам: брелки с символикой профсоюза и чехлы для пропусков с инструкцией, как проголосовать за резолюцию ФНПР.

На ПНТЗ состоялось подписание соглашений о социальном партнерстве на уровне цехов во всех структурных подразделениях.



Челябинская область

Представители Челябинской организации ГМПР приняли участие в расширенном заседании областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Оно прошло в формате видеоконференции с подключением студий в городах и районах. В числе участников – председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов, председатели профорганизаций предприятий ГМК региона.

Стороны соцпартнерства обсудили вопросы увеличения заработной платы южноуральцев, социально-экономическую обстановку в моногородах, дополнительные меры по стабилизации ситуации на рынке труда в регионе.

Председатель областной организации Юрий Горанов выступил на «Радио России», а его заместитель Владимир Ревенку вместе с председателем Федерации профсоюзов области Олегом Екимовым – в эфире областного ТВ.

Первичная профсоюзная организация Группы ПАО «ММК» выпустила ролик, в котором отражена позиция профактива по понятию «Достойный труд». Это, прежде всего, труд безопасный, высокопроизводительный, хорошо организованный и предусматривающий высокую и справедливую оплату.



Введенные ограничительные меры не позволили профсоюзным активистам провести массовые собрания с работниками по теме достойного труда. А вот напоминание о важной дате в виде памятных тематических презентов получили более 13 тысяч работников ММК. Профсоюзные лидеры структурных подразделений комбината побывали на многих производственных площадках и вручили членам профсоюза сертифицированные маски многоцветного использования, а также фирменные чехлы для ношения пропуска.

К акции присоединилась профсоюзная организация ММК-Метиз. «Что такое завод? Что такое достойный труд? Что такое профсоюз?» – на вопросы ответили дети работников предприятия.



Орловская область

Фотографии работников ООО «ОСПАЗ» (Орловский сталепрокатный завод) с лозунгами «Не допустить сокращения рабочих мест», «Молодежь без работы – Россия без будущего!», «Горнякам и металлургам – гарантия трудоустройства!», «Страхование от безработицы – за счет работодателя!» разместили в информационном листке первички и «Профсоюзном вестнике» Федерации профсоюзов Орловской области. Председатель первички Любовь Козлова приняла участие в работе областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.



7 ОКТЯБРЯ СТАЛ ДНЕМ КАМПАНИЙ И АКЦИЙ ЗА СПРАВЕДЛИВОСТЬ И СОЛИДАРНОСТЬ.



КАКОВ ПЛАН ДЕЙСТВИЙ?

12 октября в офисе ЦС ГМПР состоялось заседание Исполкома Центрального Совета профсоюза.

Обсуждено проведение отчетов и выборов в ГМПР, созыв очередного пленума ЦС профсоюза, подведены итоги отраслевого конкурса «Лучший профгруппорг ГМПР 2019 года».

Председатель профсоюза **Алексей Безмянных** проинформировал о решении Генерального Совета ФНПР от 12 февраля 2019 года о проведении отчетно-выборной кампании Федерации независимых профсоюзов России с 2019 по 2021 годы. В связи с этим Исполком ЦС ГМПР решил внести на рассмотрение X пленума ЦС ГМПР вопрос о проведении отчетов и выборов в профсоюзе и проведении IX съезда ГМПР в декабре 2021 года.

Как в непростые времена пандемии не сбиться с намеченного курса, обсудили участники заседания. Речь шла о численности членов профсоюза, работе профорганизаций в период распространения Covid-19, были представлены результаты анкетирования работы предприятий в условиях пан-



демии: режим работы (полная и неполная занятость, вахты, простои), число работающих на удаленном режиме, решение вопросов оплаты труда. Говорили также о коммуникациях, используемых профорганизациями для связи с членами профсоюза, о решении проблем и задач в повседневном режиме.

Алексей Безмянных отметил:

– *Распространение коронавирусной инфекции COVID-19 серьезно повлияло на достижение наших целей, были отменены и скорректированы многие мероприятия, большая часть профактива продолжает работать в режиме онлайн. Скорее всего, массовые мероприятия будут отменены до конца этого года и в первом квартале 2021 года. Несмотря на это, мы должны двигаться вперед, отчетно-выборная*

кампания должна стать хорошо организованной, масштабной, быть в зоне особого внимания профсоюза.

Участники проанализировали предыдущие отчетно-выборные кампании, норму представительства на съезды, согласились с необходимостью внесения изменений в Устав ГМПР, обсудили другие организационные вопросы. Решение о созыве IX съезда ГМПР будет принято на X пленуме ЦС профсоюза, который планируется провести в Москве 16 декабря в очном режиме с соблюдением всех противоэпидемиологических требований.

Итоги отраслевого конкурса «Лучший профгруппорг ГМПР 2019 года» размещены на сайте профсоюза.





ЛЮБОВЬ ГОРБАЧЕВА



ОТС: переговоры в режиме онлайн

12 октября состоялось первое заседание тарифных комиссий Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России (АМРОС) и Центрального Совета ГМПР. В соответствии с условиями Отраслевого тарифного соглашения на 2020-2022 годы раздел V «Оплата труда» пересматривается ежегодно.

Планировалось, что заседания комиссий пройдут в очном режиме, однако в связи с ухудшением эпидемиологической ситуации представители АМРОС вышли на переговоры в режиме онлайн-конференции. *Исполнительный директор АМРОС Алексей Ожуньков* проинформировал об изменениях в составе комиссии АМРОС.

Состоялся обмен мнениями по ситуации в горно-металлургическом комплексе, была затронута тема повышения налога на добычу полезных ископаемых (НДПИ) для металлургов и производителей удобрений, оговорен регламент работы комиссий. Принято решение завершить переговоры в первой декаде декабря 2020 года.

Председатель профсоюза Алексей Безмяных привел данные мониторинга, проведенного ЦС ГМПР, в котором участвовали 121 предприятие ГМК. В соответствии с ним на 50 предприятиях

(41,3% от общего числа предприятий, представивших данные) минимальная заработная плата (МЗП) работников находится на уровне до 1,7 прожиточного минимума (ПМ), на 13 (10,7%) предприятиях колеблется от 1,7 до 1,8 ПМ. Девятнадцать предприятий (15,7%) показали уровень МЗП от 1,8 до 1,9 ПМ; 39 предприятий (32,2%) имеют минимальную заработную плату 1,9 ПМ и более.

Сторона работодателей предложила оставить раздел без изменений. Сторона профсоюза внесла свои предложения:

- ❖ продлить действие раздела 5 «Оплата труда» на 2021 год;
- ❖ внести изменения в п.5.5.

«Минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени в 2021 году будет повышен не менее чем до 1,9 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Для работников неосновных видов деятельности коллективным договором могут быть установлены иные значения минимальной заработной платы, но не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне».

- ❖ Раздел 5 «Оплата труда» дополнить следующим пунктом:

«Минимальный размер тарифной ставки (оклада) рабочего 1-го квалификационного разряда, занятого в нормальных условиях труда, не может быть ниже 0,75 МРОТ по РФ». 



ЭКОНОМИКА ПОЗВОЛЯЕТ ГОВОРИТЬ О РОСТЕ ЗАРПЛАТЫ

В Челябинской областной организации ГМПР обсудили экономическое положение предприятий ГКМ региона

Металлургические и горнодобывающие предприятия области сумели адаптироваться к условиям пандемии: производство в целом не снизилось, финансовые показатели в отдельных компаниях даже улучшились. Это хороший повод вести с работодателями переговоры об уровне оплаты труда и соцгарантий, тем более что реальные доходы многих работников в этот период уменьшились.

Экономическую ситуацию в ГКМ региона и практику ведения коллективных переговоров обсудили профлидеры предприятий области на заседании президиума комитета областной организации ГМПР. Президиум прошел в расширенном формате в Челябинске, участники – председатели профсоюзных организаций Группы ММК, ЧМК, ЧТПЗ, комбината «Магнетит», КМЭЗ, Челябинского цинкового и Ашинского металлургического

заводов, Бакальского рудоуправления. В числе приглашенных – председатель областной Федерации профсоюзов **Олег Екимов**, замминистра промышленности, новых технологий и природных ресурсов области **Марина Шаповаленко**, ветераны профсоюзного движения. Вел заседание председатель областной организации профсоюза **Юрий Горанов**.

Гибкая экономическая политика позволила большинству предпри-





ятий ГМК области подстроиться под новые условия, продиктованные пандемией коронавируса. Об этом участникам заседания рассказал экономист областной организации ГМПР Владимир Нечаев. Компании диверсифицировали производство, переориентировались на экспортного потребителя. Это помогло сохранить экономическую стабильность, получить и даже увеличить прибыль.

Александр Коротких, зам председателя областной организации ГМПР:

– Все факты говорят о том, что вопрос выживания сейчас не стоит перед нашими предприятиями. Это нужно учитывать в переговорном процессе. Сегодня, в условиях роста безработицы, профсоюзы предлагают поменять методику подсчета минимальной потребительской корзины как базового показателя уровня жизни населения, сейчас пересмотрен размер пособия по безработице. Все это нужно закладывать в колдоговоры.

Челябинский цинковый завод, например, по данным официальной финансовой отчетности, закончил 1-й квартал этого года с чистой прибылью более 850 миллионов рублей – на 37% больше того же периода прошлого года. Прибыль Группы ЧТПЗ за шесть месяцев 2020 года по сравнению с 1-м полугодием прошлого года выросла почти на 14% – до 4,5 миллиарда рублей. По итогам 2019 года ЧЭМК получил чистую прибыль более 10 миллиардов рублей (по сравнению с 2018-м рост на 30%), Ашинский метзавод – 1,4 миллиарда рублей, Кыштымский медеэлектролитный завод – 811 миллионов, «Карабашмедь» – 3 миллиарда, Александринская горнорудная компания – 878 миллионов рублей. В Группе ММК прибыль в 1-м полугодии 2020 года хоть и сократилась, но осталась положительной. Уже сегодня растут заказы на металлопродукцию в связи с реализацией как внутренних, так и внешних инфраструктурных проектов.

Доходы россиян радуют меньше. Росстат зафиксировал их снижение во 2-м квартале этого года на 8% (в сравнении с аналогичным периодом



2019 года). В Челябинской области средняя зарплата в 1-м полугодии 2020 года в целом составила 38478 рублей – ее покупательная способность потеряла 1,2%. В этот период на 8,2% упала средняя зарплата в цветной металлургии области, ее покупательная способность снизилась на 6,3%. Влияли на это введение работодателями режимов неполного рабочего времени, применение гибких форм занятости, изменение систем премирования. Другая причина – отсутствие индексации зарплаты.

По состоянию на август 2020 года индексацию провела только половина предприятий ГМК области. В лидерах здесь Группа ММК, «ММК-МЕТИЗ», Трубодеталь, Ашинский металлургический завод.

Порядок индексации – важнейший пункт, который, как отметил президиум, в первую очередь должен быть отражен в коллективных договорах. В первом полугодии переговоры по заключению колдоговоров прошли на ЧТПЗ, ЧМК, комбинате «Магnezит» и в Группе «Магnezит», в Бакальском рудоуправлении, Александринской горнорудной компании. Сейчас коллективные переговоры идут на Вишневогорском ГОКе. Новацией года, с учетом эпидемиологической обстановки, стало применение бесконтактных форм проведения заседаний колдоговорных комиссий, включая использование онлайн-сервисов.

...ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ – ВАЖНЕЙШИЙ ПУНКТ, который, как отметил президиум, в первую очередь ДОЛЖЕН БЫТЬ ОТРАЖЕН В КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ...

Юрий Горанов, председатель областной организации ГМПР:

– Хорошо показала себя в ходе колдоговорной кампании практика экспертизы проектов колдоговоров, проводившаяся специалистами областной организации ГМПР. Она позволила профорганизациям не только сохранить закрепленные в прежних колдоговорах социальные гарантии, но и усилить их нормативами Отраслевого тарифного и регионального соглашений, других нормативно-правовых актов. Это в том числе благодаря тому, что некоторые позиции выдвигались не от лица первичек, а от областной организации, то есть от профсоюза в целом.





Во втором полугодии коллективные переговоры пройдут в крупнейшей компании – Группе ММК. Это же ожидает «ММК-МЕТИЗ», Кыштымский медеэлектролитный завод, Златоустовский металлургический завод, Тургорьякское и Челябинское рудоуправления, «Литейный центр», магнитогорский трест «Водоканал». К концу года планируют впервые заключить колдоговоры «СПК-Чимолай» и «МетМашУфалей».

Олег Екимов, председатель Федерации профсоюзов Челябинской области:

– Сейчас идут переговоры по новому региональному соглашению между работодателями, областным правительством и профсоюзами. Действующее соглашение истекает в конце этого года. По ряду пунктов, например, по индексации зарплаты, его можно назвать одним из лучших в стране. Отмечу, что положительные экономические результаты сегодня показывают не только металлурги, но и другие отрасли. Сейчас тарифная ставка и рост заработной платы в бюджетном секторе зачастую выше, чем во внебюджетном. Мы планируем поднять этот вопрос в переговорах по Соглашению. Оно, наряду с Отраслевым тарифным соглашением, должно стать ориентиром для профсоюзных организаций в ведении переговоров по коллективным договорам.

Результаты коллективных переговоров должны привести как минимум к сохранению покупательной способ-

...идут переговоры по новому региональному соглашению между работодателями, областным правительством и профсоюзами... По ряду пунктов, например, по индексации зарплаты, его можно назвать одним из лучших в стране...

ности работников, а также уровня социальных гарантий и компенсаций. Как отметил президиум, первичным профорганизациям нужно провести анализ работы предприятий в изменившихся условиях, оценить перспективы экономического роста и на

этой основе предложить работодателям рассмотреть вопрос об установлении в колдоговорах минимальной часовой тарифной ставки исходя из расчета МРОТ (не ниже 75 рублей в час) при отработке работником полной месячной нормы. Кроме того, первичкам рекомендовано предложить работодателям провести дополнительную индексацию зарплаты – на тех предприятиях, где она проведена ниже индекса потребительских цен. А там, где индексация в этом году вообще не проводилась или не запланирована, – предложить работодателям установить сроки поэтапной индексации. Эти рекомендации нашли отражение в постановлении президиума.

Решено, что в ходе коллективных переговоров нужно использовать все возможные формы коммуникаций, позволяющие обеспечить безопасные условия участников процесса; продолжить практику экспертизы проектов колдоговоров и, при необходимости, включения специалистов областной организации профсоюза в состав колдоговорных комиссий. Президиум областной организации ГМПР обратится в надзорные органы и областную трехстороннюю комиссию с предложением провести проверки по перечню предприятий, где в 2020 году не проводилась и не запланирована индексация зарплаты.

Президиум также подвел итоги организации и проведения предприятиями ГМК области и профсоюзом детской летней оздоровительной кампании, итоги обучения профсоюзных кадров и актива в 2019–2020 учебном году. 🍷





ЯНА ЛОБОДА



УМЕТЬ ДОГОВАРИВАТЬСЯ

В июле этого года мы писали о смене лидера в первичной профсоюзной организации ООО «Башмедь». Председатель ППО **Василий Платонов** рассказывает о том, с чего началась его работа:

– С самого начала пришлось стать главным связующим звеном между коллективом и руководством предприятия. Задачи посыпались с первого дня, так как вопросов возникает множество – и по заработной плате, и по санитарно-бытовым условиям, и по организационным моментам. И необходимо их решать одновременно, к тому же новые правила работы в условиях пандемии тоже не дают расслабиться ни на минуту.

– Сейчас в составе нашей первички около 200 членов профсоюза, причем 30 из них вступили в профсоюз в августе. Убедить людей непросто. Прежде всего, пришлось учиться именно этому. С другой стороны, крайне важен конструктивный диалог с руководством компании, без этого никакая профсоюзная деятельность невозможна. Представлять интересы работников, защищать их нужно, грамотно отстаивая свою позицию в любых вопросах начиная от чайников и микроволновок и заканчивая повышением заработной платы.

Работа на руднике ведется вахтовым методом, персонал проживает в

общежитиях в селе Петропавловск Хайбуллинского района. Стандартно вахты длятся по две недели, но в этом году продлены до месяца. В каждой вахте (их всего две) около 500 человек, они поочередно сменяют друг друга. Вахты делятся на смены – дневную и ночную. Добыча и обогащение руды ведется круглосуточно, в карьере постоянно задействованы 10 автосамосвалов, его глубина составляет более 300 метров.

Василий Петрович работает машинистом бульдозера, председателем – на неосвобожденной основе. Совмещать должности непросто.

– Непросто, но интересно, приходится много общаться с людьми, каждый день узнаешь что-то новое. История нашей организации непростая, первичка создавалась по инициативе работников около 12 лет назад, и поддержки со стороны руководства компании не было. Сейчас у нас новая дирекция с прогрессивными взглядами, поэтому социальное партнерство выходит на более высокий уровень. К просьбам коллектива прислушиваются, откликаются. Например, в этом



ООО «Башкирская медь» – одно из крупнейших динамично развивающихся промышленных предприятий Башкортостана. Компания входит в состав «УГМК-Холдинг» и считается одним из самых стабильных предприятий сырьевого комплекса. Его структурные подразделения – рудник «Хайбуллинский» с участком открытых горных работ и подземным рудником Юбилейный, автотранспортный цех, обогатительная фабрика. Сегодня на предприятии работает около тысячи человек в основном вахтовым методом. Производимая продукция – медь и цинк в концентрате, драгоценные металлы.





году запланирован ремонт общежитий, улучшаются социально-бытовые условия. Одной из задач, которые я ставлю для себя, – прийти к постоянному сотрудничеству профкома с топ-менеджментом компании, чтобы через сотрудничество добиваться роста заработной платы, улучшения условий труда.

Сегодня на предприятии те, кто заинтересован в производительном труде, получают достойную заработную плату, но, тем не менее, есть вопросы по оплате труда отдельных категорий работающих. Коллективный договор заключается на три года, индексация заработной платы проводится ежегодно.

ООО «Башкирская медь» – относительно молодое горное предприятие, основано в 2005 году, профсоюзная организация появилась несколькими годами позже, ее становление идет постепенно, можно сказать – до сих пор продолжается. Коллектив связывает много надежд с новым председателем.

– Сейчас решается вопрос о моем заместителе в другой вахте, так как существующие проблемы требуют постоянного присутствия профсоюзного лидера на производстве, а я могу только в свою смену находиться в карьере. Авторитетные кандидатуры есть, проведем выборы и будем развивать организацию дальше, опираясь на профсоюзных активистов, которые пользуются заслуженным уважением в коллективе. Все в наших руках, надо только уметь договариваться. ●

УРОКИ ОНЛАЙН-РАБОТЫ

После шестимесячного перерыва, связанного с условиями самоизоляции в период распространения Covid-19, состоялось расширенное заседание президиума Санкт-Петербургского (Ленинградского) территориального комитета.

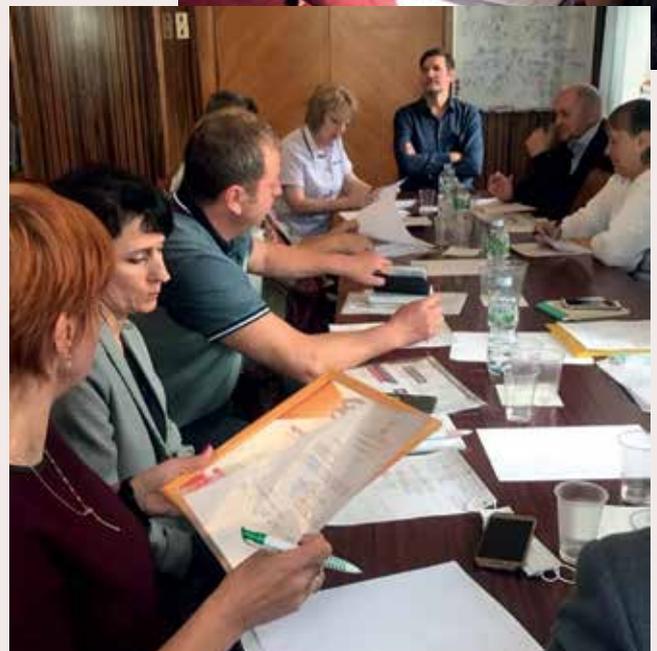
Перед официальной частью выступили представители государственного АО «Почта банк» РФ, они рассказали о новых преференциях для владельцев карт банка и преимуществах при открытии зарплатного счета.

Представитель Института единых социальных программ проинформировал о проблемных моментах при начислении и выплате пенсионных накоплений.

Президиум рассмотрел поступление и расходование денежных средств в первичных профсоюзных организациях и территориальном комитете за первое полугодие 2020 г.

Обсуждена работа профкомов в условиях вирусной пандемии, взаимодействие с работодателем в новых условиях работы предприятий, защита работников от сокращений и увольнений, использование данного опыта работы в будущем.

Обсуждение всего прожитого коллективами было достаточно оживленным. В целом пришли к единому мнению, что иногда, несмотря на незнание работы в рамках эпидемиологической безопасности работников, удаленной работы, самоизоляции ветеранов, отдельных заболеваний все-таки удалось справиться с тяжелой ситуацией – на большинстве предприятий была единая позиция с работодателем о приоритете здоровья работников, сохранении производственного процесса и трудового коллектива. ●





ГЛАВНОЕ – СОХРАНИТЬ СОЦГАРАНТИИ

В ППО ОАО «Лебединский ГОК» появилась новая ячейка – 24 человека из более чем 40 работников вновь созданной структуры ООО «Городской институт проектирования метзаводов» решили образовать у себя первичку, чтобы сохранить социальные гарантии.

Ранее управление капитального строительства и проектная мастерская комбината несколько раз реорганизовывались, а теперь данная структура выведена в отдельное профильное предприятие в составе УК ООО «Металлоинвест».

До этого сотрудники являлись членами Горно-металлургического профсоюза России, а на новом предприятии профсоюза не было. В связи с этим инициативная группа обратилась с письмом к *председателю профорганизации Лебединского ГОКа Борису Петрову*, где высказала просьбу о помощи в создании профсоюзной организации. В назначенный день состоялось учредительное собрание, где были единогласно приняты необходимые решения, а также избраны профсоюзный актив и *профгруппорг*, которым стала **Евгения Литвякова**.

– В данном случае всё сошлось: люди много лет состояли в профсоюзе, поэтому понимают его значение на предприятии. Есть лидер, есть заинтересованные люди, и очень важно, что эту инициативу поддержал руководитель. Я всегда говорю, если хочешь иметь дружный, сплочённый коллектив, ты наравне со всеми должен быть в профсоюзе. Профгруппу удалось сохранить, теперь будем работать вместе. И, подчеркну, несмотря на структурные изменения, люди остаются нашими коллегами, лебединцами, и всех нас объединяет дружная семья предприятий «Металлоинвеста», – отметил Борис Викторович.

Он поручил орготделу профкома провести все необходимые процедуры по принятию новой профгруппы на обслуживание и оказать всестороннюю помощь в организационных и финансовых вопросах.

– Думаю, что в ближайшем будущем к нам примкнут остальные члены нашего коллектива, когда поверят в реальность происходящего и увидят, что всё это работает, – сказал руководитель проектного центра «Лебединский ГОК» ООО «Городской институт проектирования метзаводов» **Максим Обьедков**.

Это не первая реорганизация на Лебединском ГОКе – изменения структуры предприятия диктуются требованиями сегодняшнего дня и не зависят от желания работников. Зато в их силах сохранить имеющиеся социальные завоевания, не растерять наработанное за годы. Нужно лишь быть активными, равнодушными и знать, куда обратиться за помощью. 🟡



ИВАН БОЛОТИН

ДЕМОКРАТИЯ ПО-УВЕЛЬСКИ

Как работает единственное в Челябинской области народное предприятие.

Челябинское рудоуправление в поселке Увельском – предприятие уникальное. Оно имеет редкий статус – «народное предприятие». Акционерами являются работники – практически весь трудовой коллектив, руководитель избирается ими же на общем собрании. Примеров такой демократии в управлении производством сегодня в Челябинской области больше нет, на Урале – единицы, в России – лишь несколько десятков. В чем специфика такой формы и как живется увельским горянкам в век частных монополий, рассказал генеральный директор АО работников «НП «Челябинское рудоуправление» Александр Петелин.

Предприятие почти целый век (в 2021 году отметит 95-летие) добывает в увельских землях полезные глины – огнеупорные, формовочные, керамические, а также кварцевые пески. Сфера их применения – самая широкая: металлургия, строительная, машиностроительная и другие отрасли. Коллектив объединяет 245 работников, основные рабочие профессии – машинист экскаватора, бульдозера, водитель автосамосвала.

Еще в начале 1990-х годов, когда в стране начался всеобщий передел собственности, коллектив ЧРУ полностью выкупил предприятие. Сейчас равным количеством акций владеет почти каждый работник, которому по итогам ра-

боты за год, при наличии прибыли, выплачиваются дивиденды. Акции запрещено продавать на сторону. Генеральный директор предприятия избирается общим собранием акционеров (работников) один раз в 5 лет. Ежегодно он должен отчетываться на этом же собрании о работе предприятия. Александр Петелин является гендиректором уже 3-й срок. В России таких предприятий – около 40, аналог на Урале – сухоложский асбестоцементный завод «Знамя» в Свердловской области. Деятельность НП регулируется Федеральным законом «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)», принятым в 1998 г.

– Эта форма не у нас придумана, а в Америке. Сейчас так работают очень многие предприятия США и Европы, и этот тренд там набирает обороты, – поясняет Александр Петелин. – Существуют международные ассоциации народных предприятий, в России – Российский союз народных и коллективных предприятий, президентом которого является депутат Госдумы РФ. Зарегистрировать предприятие как народное нам было непросто, как и позднее отстоять его, но мы прошли этот путь.

Для работников преимущества такой формы понятны – возможность самим управлять производством и распределять результаты труда. По факту это действительно так: предприятием

руководит представитель трудового коллектива, которому близки проблемы работников. Александр Петелин до избрания директором 12 лет проработал машинистом экскаватора, также был заместителем председателя профсоюзной организации. И сейчас он совместно с профсоюзной организацией, которую возглавляет авторитетный работник Денис Зубков, активно реализует мероприятия по улучшению условий труда рабочих, идя навстречу их просьбам. Это особенно важно, учитывая, что вредных и тяжелых рабочих мест в ЧРУ – около 70%. В прошлом году, например, предприятие начало установку кондиционеров в кбинах экскаваторов – машинистам было тяжело в жару работать. Перед этим кабины модернизировали – уменьшена вибрация, повышены шумоизоляция и теплоизоляция.

Много делается в социальном плане, тоже при взаимодействии с профсоюзом, например, питание работников. Средняя стоимость обеда в столовой предприятия – 80–90 рублей, а качество – домашнее, продукты – местные, а овощи на стол приносят прямо с грядки – с коллективного хозяйства горянок. Да плюс компенсация за обеда, которую выплачивают исходя из средней суммы, потраченной за месяц. Руководство заботится о здоровье работников – оплачивает посещение поселковых бассейна и стадиона, со-



Предприятие почти целый век (в 2021 году отметит 95-летие) добывает в увельских землях полезные глины – огнеупорные, формовочные, керамические, а также кварцевые пески...



стоянию которых многие позавидуют, а также льготное санаторно-курортное лечение, полисы ДМС. В самих социальных объектах Увельского тоже есть доля участия ЧРУ – предприятие вкладывается в развитие поселка.

Период пандемии на работе ЧРУ отразился незначительно. Было небольшое снижение отгрузки, т. к. приостановилось несколько заводов центральной России – заказчиков ЧРУ. Но основные объемы производства сохранить удалось. Предприятие строго соблюдает все противовирусные рекомендации и требования: на входах в промышленные и социальные помещения установлены аппараты для дезинфекции рук, производится дистанционный замер температуры; работники обеспечены запасом масок и перчаток; режим работы столовых выстроен так, чтобы соблюдалась социальная дистанция. За выполнением всех рекомендаций следит специально назначенный работник.

В свое время со стороны государственных чиновников были попытки ликвидировать народные предприятия. Тогда их коллективы совместно написали не одно обращение к правительству. Письма в федеральные органы власти направляла и Челябинская областная организация ГМПР, тема дошла до Президента РФ и Госдумы – были внесены важные изменения в Гражданский кодекс.

Сейчас на предприятии начинается новая социальная веха – стартовала подготовка к коллективным переговорам профсоюза с работодателем. Не случайно именно в эти дни здесь побывали представители областного комитета ГМПР – встретились с гендиректором и председателем первички, посетили производственные объекты, передали грамоту Министрства промышленности и торговли РФ и поздравления одному из лучших работников предприятия – слесарю по ремонту оборудования Юрию Мясоедову.

В декабре в ЧРУ заканчивается действие коллективного договора – к этому времени нужно заключить новый, чтобы работники не остались без дополнительных социальных гаран-

тий. Один из вопросов, по которому предстоит договориться, – зарплата и ее индексация. Сейчас средняя зарплата на предприятии составляет – 38713 рублей (данные за июль 2020 года) при средней по области около 40 тысяч. В этом году, по словам гендиректора, ее индексировали дважды. В профкоме напоминают, что зарплата не должна отставать от индекса потребительских цен. В числе действующих соцгарантий, которые важно сохранить в новом колдоговоре, – компенсация дорогостоящего лечения и зубопротезирования, оказание материальной помощи различным категориям работников, в т. ч. юбилярам, пенсионерам, родственникам работников, умерших от общих заболеваний или в результате бытового несчастного случая. 🟡





ЛЮБОВЬ ТИШКОВА



ЕСТЬ КОНТАКТ!

Профактивисты Первоуральского новотрубного завода (ПНТЗ) и машзавода им. Калинина (МЗиК) обменялись опытом работы: «круглый стол» прошел на базе Федерации профсоюзов Свердловской области.

В его работе участвовал заместитель председателя Федерации профсоюзов области **Алексей Киселев**. Он рассказал о деятельности Федерации, работе профсоюзов в условиях пандемии Covid-19.

Делегация ПНТЗ во главе с **председателем профорганизации Сергеем Ошурковым** рассказала о своих методах и формах работы, наиболее эффективных инструментах информирования и способах повышения интереса коллектива к общественной деятельности. Особый интерес у коллег вызвали такие проекты новотрубников как «Профсоюзный кошелек», «Школа профгруппорга», «Профсоюзный дисконт».

В свою очередь калининцы, возглавляемые **председателем профкома машиностроительного завода Мариной Никитиной**, поделились опытом

совместной работы с ветеранским и молодежным советами, рассказали о многолетнем шефстве над школами и детскими садами, познакомили коллег с проводимыми тематическими конкурсами и спортивными мероприятиями, организуемыми профкомом для заводчан и их детей.

Первоуральцы заинтересовались принципами работы кассы взаимопомощи и фонда социальной поддержки, действующими на МЗиК, а также социальными программами для заводчан, закрепленными в коллективном договоре предприятия. В их числе – компенсации за частные детские сады, съемное жилье, проценты по ипотеке, матпомощь в сложных жизненных ситуациях, возможность получить юридическую поддержку и многое-многое другое.

Встреча была настолько живой и насыщенной, что не заметили, как пролетело время. Каждый взял для себя новое, полезное и применимое для себя.

– Наши профсоюзы объединяют работников четырехжды орденоносных предприятий – и это у нас общее. В остальном – много различий в организации профсоюзной работы, но это и ценно, – отметил **Сергей Ошурков**.

– Это наша первая встреча и начало нашей дружбы. В преддверии отчетно-выборной кампании эта встреча была необходима. Нам есть над чем подумать, и в первую очередь о стратегии нашей профорганизации, используя опыт первички ПНТЗ, – отметила председатель МЗиК **Марина Никитина**. 🍷

ЗиК





ЯНА ИВАНОВА

РАБОТАЮ, ПОТОМУ ЧТО ВЕРЮ

Среднеуральский медеплавильный завод (г. Ревда, Свердловская область) должен отпраздновать свое 80-летие в этом году, но юбилейная плавка все время откладывается из-за неблагоприятной эпидемиологической обстановки в регионе. Награды, грамоты пока не вручены. Как только появится возможность, будут проведены все запланированные еще с 2019 года торжественные мероприятия, а пока предприятие работает в штатном режиме с соблюдением всех санитарных норм.

Ежегодно предприятие участвует в отраслевом конкурсе «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности». Неоднократно становился победителем в различных номинациях, награждался дипломами и грамотами за активное участие.

Вместе с заводом 80-летний юбилей отмечает профсоюзная организация предприятия. Ее председатель **Любовь Бугрова** на этом посту уже 20 лет:

– Если быть абсолютно точной, то следует сказать, что история профсоюзной организации завода началась задолго до 1940 года – времени официального пуска предприятия. Предшественником профкома СУМЗа был строительком Средуралмедьстроя. С пуском предприятия большая часть строителей стала его работниками, а профком Средуралстроя переименован в профком Среднеуральского медеплавильного завода.

Профсоюзная организация всегда адекватно реагировала на вызовы времени независимо от складывав-



шихся политической конъюнктуры и социально-экономических преобразований, выполняя роль активного защитника социально-трудовых прав и интересов трудящихся. Главное внимание всегда уделялось нуждам и чаяниям человека труда, повышению благосостояния и качества жизни работников и членов их семей. Так было и в советскую эпоху, так происходит и сейчас.



СУМЗ – крупнейшее на Урале предприятие (входит в состав Уральской горно-металлургической компании) по выплавке меди из первичного сырья и производству из отходящих металлургических газов серной кислоты. Сегодня СУМЗ обладает уникальным, высокотехнологичным, многопрофильным комплексом, является одним из лучших образцов современного медеплавильного производства.





– У нас средняя заработная плата более 45 тысяч рублей в месяц – это выше средней по региону. Плюс премия в размере оклада два раза в год. Индексация – на уровень инфляции – проходит ежегодно во втором полугодии. В этом году пока еще не было, вопрос мы будем ставить на подведении итогов выполнения колдоговора за первое полугодие. Надеюсь, что работодатель свои обязательства выполнит.

Завод уделяет внимание кадровой политике, социальное партнерство на достаточно высоком уровне. Финансируются занятия спортом, участие в самодеятельности, поощряется развитие творческих увлечений работников.

– Со стороны профсоюза мы всячески поддерживаем эти направления, из специально выделенных фондов финансово премируем победителей и самых активных участников. Профком компенсирует санаторно-курортное лечение, детский отдых, помогает ветеранам производства, организует культурные мероприятия.

На предприятии действует жилищная программа. Пять лет назад активно строились многоквартирные высотные дома, в которых работники предприятия могли в рассрочку приобрести жилье без процентов. Сейчас строятся коттеджные поселки и таунхаусы.

– Конечно, речь в основном идет о молодежи, она очень важна для любого предприятия, тем более для профсоюзной организации. К тому же молодым всегда «больше всех надо». И это понятно – создание семьи очень дорогой проект, экономят каждую копейку. Убедить их вступить в профсоюзную организацию непросто. Поэтому профсоюз должен доказывать свою состоятельность каждый день.

Пандемия показала, насколько важно тесное взаимодействие работодателя и профсоюзной организации, потому что профсоюзные активисты помогают обеспечить лояльное отношение работников к изменениям, особенно в производственной дисциплине. В этом году в максимально короткие сроки были введены новые правила поведения, проведена разъяснительная работа.

Были задействованы и профгруппорги, и председатели цеховых организаций, и уполномоченные по охране труда. Коллектив быстро перестроился на новые условия работы.

– Я принимаю участие во всех оперативных совещаниях, в курсе каждого изменения в кадровой политике. Мы включены в лист оформления на работу, в профком заходят сразу после инструктажа по промышленной безопасности. Рассказываем все, поясняем, в чем суть нашей работы, беседуем. В профсоюз насильно не загонишь, и здесь важно, чтобы люди полностью отдавали отчет в своих действиях, когда вступают в организацию, и тем более, если хотят выйти. Для таких случаев разработан специальный бланк, где прописано, чего лишается работник, когда хочет выйти. Это работает.

Но важнее всего – внимание к людям, их проблемам, заботам, стремлениям. Профсоюз сегодня является единственной общественной организацией, имеющей право по закону и способной на деле представлять интересы и защищать права работников. И пока я в это верю – я работаю. 🍅

**...ПРОФСОЮЗ
СЕГОДНЯ ЯВЛЯЕТСЯ
ЕДИНСТВЕННОЙ
ОБЩЕСТВЕННОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ,
ИМЕЮЩЕЙ ПРАВО
ПО ЗАКОНУ И
СПОСОБНОЙ НА
ДЕЛЕ ПРЕДСТАВЛЯТЬ
ИНТЕРЕСЫ И
ЗАЩИЩАТЬ ПРАВА
РАБОТНИКОВ...**





АЛЕКСЕЙ ЛАПТЕВ

БУДЕТ ЛИ РАБОТАТЬ «МЕТАГЛОМЕРАТ»?

У предприятия «Метагломерат» (поселок Магнитка, Кусинский район) пока неясны перспективы работы в ближайшее время. Собственники завода обещают решить вопросы с поставками рудного сырья. О текущем состоянии дел и будущем предприятия шла речь на встречах представителей органов региональной власти и местного самоуправления, прошедших в поселке Магнитка.

В совещании приняли участие министр промышленности, новых технологий и природных ресурсов области Павел Рыжий, глава Кусинского муниципального района Юрий Лысяков, глава Магнитского городского поселения Алексей Чистяков, представители Главного управления по труду и занятости области, Государственной инспекции труда, работодателя и компании-собственника. Профсоюзную сторону представляли председатель областной Федерации профсоюзов Олег Екимов, зам председателя областной организации ГМПР Владимир Ревенку.



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 увольнении и возможном закрытии производства появилась на предприятии в начале августа 2020 года. Этой информацией работники поделились с областной организацией профсоюза. После этого о предприятии написали ведущие СМИ региона, оно стало темой совещаний представителей региональной власти, органов местного самоуправления, служб занятости.

Как заверил представитель собственника, пока есть определенные проблемы с поставками руды для «Метагломерата». Но в ближайшее время они должны решиться. Правда, речь идет о периоде в несколько месяцев, начиная с ноября. Вопрос в том, как пережить это время работникам. Руководство ЧЭМК сейчас предлагает им ехать на «вахты»

на другие предприятия холдинга – в ЯНАО (Заполярье), Пермский край, на ЧЭМК.

Но проблема, по мнению представителей профсоюзов, в том, что далеко не многие могут принять такие условия в силу социального положения. Значительная доля работников предприятия – женщины, в т. ч. матери-одиночки, многие ухаживают за пожилыми родителями. Кроме того, в поселке у большинства работников – собственные хозяйства, нажитые в течение всей жизни и обеспечивающие их семьи питанием. Бросить их люди не могут. При этом сами работники готовы какое-то время находиться в режиме простоя, но не увольняться. Как показывает практика, это выгодно и работодателю.

Есть вопросы и к действиям собственников. Например, почему вовремя не довели до власти информацию по проблемам с поставками руды, которые возникли еще в августе. Тем самым можно было бы упредить социальную напряженность. Этот вопрос поднял Олег Екимов.

Еще один нюанс – решение проблемы занятости высвобождаемых работников «Метагломерата» за счет трудоустройства на предприятиях Златоуста. Такое трудоустройство сейчас готова предложить служба занятости. Но Златоуст расположен в 50 километрах, добираться на работу каждый день два часа (если по хорошей дороге) – слишком большие затраты. Эту тему озвучила депутат областного Заксобрания Татьяна Кузнецова.

Все эти вопросы в ближайшее время будет решать специальная рабочая группа в составе представителей регионального Минпрома, собственника, органов местного самоуправления и профсоюзов. Решение о создании группы стало итогом совещаний. ●



ТАТЬЯНА ДЕМЧУК

ЗАРПЛАТНЫЕ ТУПИКИ

Нынешний год для трудовых коллективов Сорского ГОКа и Сорского ферромолибденового завода (Республика Хакасия) стал серьезным испытанием на прочность. В период пандемии вопрос индексации заработной платы обрел особую остроту. Рассказывает председатель первичной профсоюзной организации сорских предприятий Галина Сушкевич.



-У нас действует коллективный договор, в котором предусмотрены льготы и социальные гарантии для работников. В нем прописана индексация заработной платы дважды в год. Но, к сожалению, с руководством компании не удалось договориться.

Тема заработной платой – одно из главных направлений работы профкома. Оплата труда у почти четверти трудового коллектива находится на уровне МРОТ. Люди покидают предприятия, при этом уходят наиболее квалифицированные кадры и ценные специалисты, работники основных профессий. Это стало особенно очевидно в период пандемии – наших работников активно приглашали на золотодобывающие предприятия Хакасии и Красноярского края.

В этом году из-за ситуации с пандемией пришлось оперативно перестраивать организацию труда. Офисный персонал работал на «удаленке», часть трудового коллектива была в отпуске, часть – в простое, 443 человека работали вахтовым методом, не покидая предприятие.

Профком проанализировал ситуацию с заработной платой. Вывод – у большей части работников резко снизится ее уровень из-за невыплаты премии (от 30 до 65%), надбавок за вредные условия труда, ночные часы, совместительство. При этом уровень инфляции в регионе растет, повышаются цены на продукты питания, товары первой необходимости. У многих семей кредиты, ипотека.

Профком забил тревогу, направил обращение руководству «УК Союзметаллресурс», Сорского ГОКа и Сорского ферромолибденового завода с просьбой поддержать трудовой коллектив и выплатить премию по итогам работы за 2019 год. В результате половина тринадцатой зарплаты была рабочим выплачена в начале мая, вторая часть – в начале июня. После устных переговоров с руководством Управляющей компании в сентябре выплачена тринадцатая зарплата руководителям, специалистам и служащим.

Уровень заработной платы на сегодня очень низкий. Средняя зарплата составляет 32000-31000 руб., при этом у 50% работников она ниже средней по предприятию.

Переговоры продолжаются... 

**...ТЕМА
ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТОЙ – ОДНО
ИЗ ГЛАВНЫХ
НАПРАВЛЕНИЙ
РАБОТЫ
ПРОФКОМА.
Оплата труда у
почти четверти
трудоого
коллектива
находится на
уровне МРОТ....**



ЛЮБОВЬ ВИКТОРОВА

ТРУДНЫЕ РУДНЫЕ ВРЕМЕНА

Приморская краевая трехсторонняя комиссия обсудила проблемы горнорудных предприятий региона по предложению профсоюзной стороны. Заседание в онлайн-режиме состоялось 25 сентября 2020 г.



В горнорудной отрасли Приморского края ситуация тревожная и грозит стать хуже. Предприятия выживают с помощью субсидий, а Лермонтовский ГОК и вовсе может до конца года остановить работу, – прогнозирует *председатель краевой организации ГМПР Валерий Онисенков*.

– С 2017 года в судьбе Лермонтовского ГОКа принимает участие администрация Приморского края в лице профильного департамента (в настоящее время – министерства промышленности и торговли края), но перспектива работы остается только на бумаге – от одного заседания комиссии или рабочей группы по выходу из кризисной ситуации до другого. Единственный вопрос, который решен – выделение краевой субсидии на оплату электроэнергии в 2020 году, за что, конечно же, спасибо администрации края. Но если мы хотим сохранить комбинат на промышленной карте Приморья, решение вопроса нужно ускорить, – считает председатель краевой организации ГМПР.

По словам Валерия Валерьевича, еще в феврале 2018-го директор ООО «Лермонтовский ГОК» Юрий Данилов письменно уведомил руководителя КГУП «Примтеплоэнерго» о необходимости вложений для обеспечения работы предприятия на ближайшие 5-7 лет. И предупредил, что при отсутствии каких-либо действий в этом направлении в 2020 году комбинат остановится. Но до настоящего времени, по мнению отраслевого профсоюза, учредителем практически никаких мер не предпринято.

– Комбинат находится в тяжелейшем финансовом положении в связи с истощением запасов вольфрамовой руды на отработанных месторождениях, а также



тем, что перерабатывает руды с некондиционным содержанием вольфрамовой кислоты. У предприятия нет возможности производить запасы сырья для бесперебойной работы. Руководство два месяца по этой причине вынуждено было останавливать производственный процесс на 10-14 дней и отправлять коллектив в вынужденный простой с оплатой 2/3 среднего заработка, – поясняет Валерий Онисенков.

Минпромторг Приморского края инициировал процедуры по оценке и продаже 100% доли КГУП «Примтеплоэнерго» в ООО «Лермонтовский ГОК». Сегодня ведется подготовка документов для проведения аукциона. Согласно дорожной карте, он намечен на январь – февраль 2021 года. Но доживет ли предприятие до смены собственника? – задается вопросом председатель краевой организации ГМПР. Коллектив





предприятия обеспокоен положением дел на комбинате: на кону судьба не только 250 работников, но и членов их семей, а также в целом поселка Светлогорье. Вакансий для трудоустройства там просто нет.

Неоднозначная ситуация и на других градообразующих предприятиях Приморья. Так, с 2013 года не может начать работу «Ярославская горнорудная компания». Обещанная представителями собственников модернизация отложена из-за санкций против РФ и компании «РУСАЛ». В настоящее время вопрос дальнейшей судьбы предприятия и его работников остается открытым.

Министерство промышленности и торговли Приморского края:

министерство держит на постоянном контроле ситуацию по модернизации производственных мощностей и запуску ООО «ЯГРК» и оказывает необходимое содействие в решении возникающих проблем в рамках реализации инвестиционного проекта. В 2019 году закончена разработка проектной документации по двум проектам. В настоящее время руководство предприятия ищет источники финансирования для модернизации и запуска предприятия в работу.

Самыми социально ориентированными предприятиями отрасли являются «Приморский ГОК» и «ГРК АИР». Но и они, из-за низких рыночных цен на вольфрам, более года работают на грани рентабельности. Для решения проблемы занятости и сохранения кадрового резерва для горнорудного производства руководством предприятий организовано лесоперерабатывающее производство, на котором задействовано около 250 человек. Но если не решить проблему нехватки сырья и не выделить дополнительные лесосеки, производство, возможно, придется закрыть, что может привести к потере рабочих мест, отсутствию топлива для поселковой котельной и оттоку населения.

Министерство промышленности и торговли Приморского края:

для сохранения добывающего и перерабатывающего производства предприятиями АО «Приморский ГОК» и АО «ГРК «АИР» приобретена лицензия на разведку и добычу вольфрамовых руд месторождения «Скрытое» в Дальнереченском районе, разработан инвестиционный проект «Освоение месторождения вольфрамовых руд «Скрытое»... В связи с тем, что до настоящего момента не удается решить вопрос по финансированию реконструкции автодороги протяженностью 200 км для перевозки вольфрамовой руды от месторождения «Скрытое» до обогатительной фабрики в пос. Восток и строительства ЛЭП, руководством предприятий рассматривается альтернативный вариант решения данной проблемы: строительство обогатительной фабрики и хвостохранилища непосредственно на месторождении.

Более или менее стабильная ситуация, по оценке Валерия Онисенкова, на ГМК «Дальполиметалл». Несмотря на имеющиеся сложности, предприятие работает, проводит техническое перевооружение, за последние два года создано 170 новых рабочих мест. Беспокойство доставляет проблема, связанная с исполнением предписаний Ростехнадзора и требующая многомиллионных затрат в короткое время. Предприятие не отказывается исполнять эти предписания, но просит сдвинуть сроки на начало 2021 года.

Министерство промышленности и торговли Приморского края:

на предприятии в последние годы наблюдается устойчивый рост уровня добычи руды и выпуска товарной продукции. Объем добычи руды за 2019 год превысил на 16,6% объемы добычи 2018 года и на 62,6% объемы 2017 года. Принимая во внимание существующую минерально-сырьевую базу и перспективу наращивания минерально-сырьевой базы предприятием, обеспеченность природными запасами АО ГМК «Дальполиметалл» составляет 30-50 лет. О переносе сроков исполнения предписаний Ростехнадзора к АО «Дальполиметалл» на начало 2021 года информируем о том, что министерством промышленности и торговли Приморского края по данному вопросу проведена работа.





– Если обозначенные профсоюзом проблемы решаться не будут, люди останутся без работы. Хочется понять, какие конкретно меры будет принимать профильное министерство края для обеспечения занятости работников на местах, чтобы не вынуждать людей искать работу вахтовым методом в других районах, чтобы не рушились семьи, и приморцы массово не уезжали из региона? – спрашивает Валерий Онисенков.

Министерство промышленности и торговли Приморского края:

в 2019-2020 годах реализован комплекс мер по поддержке горнодобывающих предприятий региона, продлены на 2020 год действующие меры поддержки и разработан целый ряд новых системных мер, направленных на стабилизацию ситуации на предприятиях региона и дальнейшее их развитие... Помимо финансовой поддержки предприятиям горнорудной отрасли оказывается административная поддержка, в том числе в части получения федерального финансирования.

В конце сентября Государственная Дума внесла изменения в Налоговый кодекс РФ. Эти изменения напрямую затрагивают почти все российские предприятия цветной металлургии в части увеличения НДС в 3.5 раза или на 350%. Как поясняет Валерий Онисенков, предприятия Приморского края по добыче и переработке вольфрамовой руды последние 7 лет самостоятельно, без поддержки государства, ведут борьбу за выживание по причине низких мировых цен на вольфрам, несут социальную нагрузку в размере 150-200 млн руб. в год на содержание котельной и инфраструктуры жилого поселка Восток, расположенного в глухой тайге в условиях севера, в 220 км от федеральной трассы и железной дороги. В случае остановки предприятий более 900 человек потеряют работу, встанет вопрос об их трудоустройстве, содержании или закрытии поселка с расселением около 4 тысяч человек. Это дополнительно миллиарды допзатрат для бюджета.

Трехсторонняя комиссия приняла к сведению информацию по вопросу: «О перспективах работы предприятий по добыче руд в моногородах Приморского края и проводимой работе по трудоустройству высвобождаемого трудоспособного населения в этих городах». Министерству промышленности и торговли Приморского края предложено держать ситуацию на контроле. Министерству лесного хозяйства и охраны объектов животного мира Приморского края с целью сохранения рабочих мест в п. Восток рекомендовано рассмотреть вопрос о выделении лесосек для лесоперерабатывающего производства ОАО «Приморский ГОК».

Улучшить ли это существующую ситуацию? Ждем... 



Валерий Онисенков:

– Если обозначенные профсоюзом проблемы решаться не будут, люди останутся без работы. Хочется понять, какие конкретно меры будет принимать профильное министерство края для обеспечения занятости работников на местах....





ГАЛИНА КУДРЯШОВА

ЖИЗНЬ В СЛОЖНЫЙ ПЕРИОД

Первая половина года была очень непростой – в условиях распространения коронавируса многие работали удаленно, взаимодействовать с коллегами было сложно, а количество проблемных вопросов зашкаливало.

Администрация филиала ООО «Инжиниринг Строительство Обслуживание» отчиталась о выполнении коллективного договора за второй квартал 2020 года.

Сегодня в филиале «ИСО» в Красноярске работает 1772 чел. (рабочих – 1453, руководителей, специалистов, служащих – 319).

Среднемесячная зарплата работников составила 69 903 руб. В соответствии с условиями коллективного договора проводилась ее индексация. Она составила 136,11 руб. (апрель, май, июнь). С 1 июля индексация составляет 752,46 руб.

В связи с выходом на заслуженный отдых за отчетный период уволились 7 человек. Им выплачена единовременная материальная помощь – затраты 1 115 621 руб.

Особое внимание было уделено выполнению раздела «Охрана труда и окружающей среды». Отмечено, что выполнены ремонты слесарного помещения (ЦРЛП) – затраты 530 тыс. руб., комнаты отдыха в помещении подготовки литейной оснастки – 215 тыс. руб., заменены окна в комнате мастеров.



Затраты на приобретение СИЗ – 7 891 830 руб., дотация на молоко – 1 768 210 руб., выдача смывающих и обеззараживающих средств – 458 140 руб., оказание медицинских услуг – 1 221 980 руб., ремонт, стирка спецодежды и обуви – 308 190 руб. 🟡



НАТАЛЬЯ КУКСА

СПРАВЕДЛИВОСТЬ В ОПЛАТЕ ТРУДА

На предприятиях ЕВРАЗа начала действовать целевая система оплаты труда (ЦСОТ). Уже в октябре сотрудники пилотных цехов АО ЕВРАЗ «Нижнетагильский металлургический комбинат» получают заработок, рассчитанный по-новому.

Путь к ЦСОТ был долгим, по принципу «семь раз отмерь – один отрежь». Сначала прошла оценка всех рабочих мест для определения их ценности в производственном процессе и влияния на конечный результат. Она вскрыла ряд проблем действующей системы оплаты труда, которые предстояло устранить.

В разработке новой системы с самого начала участвовали представители профсоюза. Они внесли много предложений и замечаний, которые были учтены при подготовке двусторонних соглашений с работодателем.

В профкоме предприятия прошло совещание, в котором приняли участие **Дмитрий Городецкий** – директор Дирекции экономики и организации труда ЕвразХолдинга, **Юлия Ефименко** – директор «ЕВРАЗ НТМК» по персоналу, **Дмитрий Антоненко** – начальник управления организации труда и заработной платы. Интересы работников на данном совещании представляли **Владимир Радаев** – председатель ППО «ЕВРАЗ НТМК», и его заместитель **Владимир Фисталь**.

Владимир Радаев отметил:

– Очень важно, что представители профсоюза подключились еще на стадии обсуждения ЦСОТ, что в нем участвовали не только руководители, но и председатели профсоюзных организаций подразделений комбината. Схема оплаты труда меняется полностью, такое происходит впервые, поэтому нужно было учесть все нюансы. Вместе с администрацией мы оценивали должности, готовили положения новой системы. Нас услышали, к моменту подписания соглашения противоречий не осталось.

Оцениваем ЦСОТ позитивно, она позволит устранить несправедливости, которые были заложены много лет назад. Например, это разный уровень зарплат в основных и вспомогательных цехах по одним и тем же профессиям. Теперь будет оцениваться вклад каждого работника вне зависимости, в большом или маленьком цехе он трудится. 🟡



ЧТОБЫ ПРОБЛЕМ СТАЛО МЕНЬШЕ

В АО «Сибирь-Полиметаллы» работников вовлекают в процессы постоянных улучшений.

В августе на всех промышленных площадках АО «Сибирь-Полиметаллы» появилась **Доска решения проблем (ДРП)** – инструмент Бизнес-системы УГМК, который помогает работникам компании открыто говорить о проблемах и оперативно решать самые разные вопросы – от производственных до социальных.

В компании решили: выявлять проблемы нужно, в том числе с помощью различных способов визуализации. Таким образом, сначала на обогатительных фабриках появился стенд производственного контроля, а затем на всех площадках предприятия установили Доску решения проблем.

– Благодаря этому инструменту удастся не только довести информацию о той или иной проблеме от рабочих до руководства, но и решить ее, – говорит инженер отдела развития АО «Сибирь-Полиметаллы» **Дмитрий Киселев**. – Любой сотрудник может написать на маркерной доске свою проблему. После чего будет определен куратор вопроса, установлены сроки его решения. Здесь же сообщается о месте возникновения проблемы (будь то забой, рудник, фабрика, общежитие или столовая), о текущем состоянии и предпринятых мерах по ее устранению. Все это фиксируется на стенде и контролируется сотрудником, ответственным за ведение доски.

В АО «Сибирь-Полиметаллы» уверены – инструмент позволит решить многие проблемы, которые волнуют работников: улучшить бытовые условия и повысить уровень безопасности труда,



реализовать производственные задачи и усовершенствовать технологический процесс.

Первые записи на ДРП позволили выявить основные вопросы, волнующие коллектив предприятия на данный момент. Так, работники Зареченского рудника пожаловались на заиливание водоотливной канавки и водосборника, нехватку запасных частей для ремонта фонарей и другие. Сотрудники Корбалихинского рудника посетовали на отсутствие беспроводного интернета в общежитии и указали, что щебень для отсыпки георешетки – плохого качества.

Специалисты отдела развития АО «Сибирь-Полиметаллы» отмечают, что все проблемы, о которых сообщают работники предприятия посредством Доски решения проблем, будут в кратчайшие сроки рассмотрены и устранены. 🟡

По материалам пресс-службы предприятия

**...ЛЮБОЙ
СОТРУДНИК
МОЖЕТ
НАПИСАТЬ НА
МАРКЕРНОЙ
ДОСКЕ СВОЮ
ПРОБЛЕМУ...**



ЗАРПЛАТУ ПРОИНДЕКСИРОВАЛИ

С 1 октября 2020 года работникам Саткинского чугуноплавильного завода на 6 процентов проиндексирована заработная плата. Это результат договоренности профсоюза с работодателем.



Переговоры профкома с работодателем по вопросу индексации, как сообщил *председатель профсоюзной организации СЧПЗ Дмитрий Калинин*, шли несколько недель. Инициативу профсоюза подкрепили предложения начальников основных цехов (доменный, вторичной переработки), которые тоже высказали заинтересованность в повышении уровня оплаты труда работников.

Обращения о необходимости индексации руководству также неоднократно направлял областной комитет ГМПР, а его специалисты постоянно вели консультации с профкомом СЧПЗ. Индексацию откладывали из-за строительства новой ТЭЦ – в сентябре оно завершилось. Ее размер определен исходя из федерального индекса потребительских цен.

Обязанность работодателя индексировать заработную плату закрепле-

на в действующем коллективном договоре предприятия. В прошлом году его пролонгировали до 2022 года с добавлением новых пунктов. Например – с единовременной выплатой работникам в связи с личным юбилеем.

По состоянию на август 2020 года средняя заработная плата на СЧПЗ у промышленно-производственного персонала составила 32047 рублей. Горновой в среднем получал 41182 рубля, электромонтер – 39690, машинист экскаватора – 27924 рубля.

Добавим, что в Челябинской области действует Региональное трехстороннее соглашение между работодателями, правительством и профсоюзами, где закреплен пункт об индексации заработной платы выше уровня инфляции. В 2020 году этот норматив уже выполнили Группа ММК, «ММК-МЕТИЗ», Трубодеталь, Ашинский металлургический завод. Пока не произвели индексацию в том числе ЧЭМК, Зла-

тоустовский металлургический завод, комбинат «Магнезит» и его дочерние предприятия, «Карабашмедь», Кыштымский медеэлектролитный завод, Александринская горнорудная компания, «Донкарб Графит». При этом средства на индексацию в 2020 году все компании заложили.

Более того, на отдельных предприятиях не предусмотрен даже порядок индексации. В социальных сетях работники некоторых предприятий в этом году бурно обсуждали невыплату традиционных премий к профессиональному празднику, хотя финансовое положение компаний, как показывают официальные данные, далеко не кризисное. Областная организация ГМПР совместно с Федерацией профсоюзов области готовит письма к работодателям о необходимости проведения индексации в этом году и планирования ее в бюджетах доходов и расходов на следующий год. 



ОЛЬГА БАТАСОВА

Обучение со словом «ОЧНЫЙ»

Традиционная форма возвращается

В библиотеке профкома ППО ПАО «Северсталь» состоялось занятие для участников школы молодого профлидера.

С историей Череповецкого металлургического комбината работников познакомила **Ольга Тихомирова**, директор библиотеки. Затем **Надежда Короткая**, специалист по организационной работе профкома, рассказала участникам семинара о структуре Горно-металлургического профсоюза России и первичной профсоюзной организации ПАО «Северсталь».

После долгого перерыва все были рады возобновлению встреч в очном формате. По окончании занятия молодые профактивисты посмотрели выставку, посвященную 65-летию комбината – она размещена в фойе библиотеки.

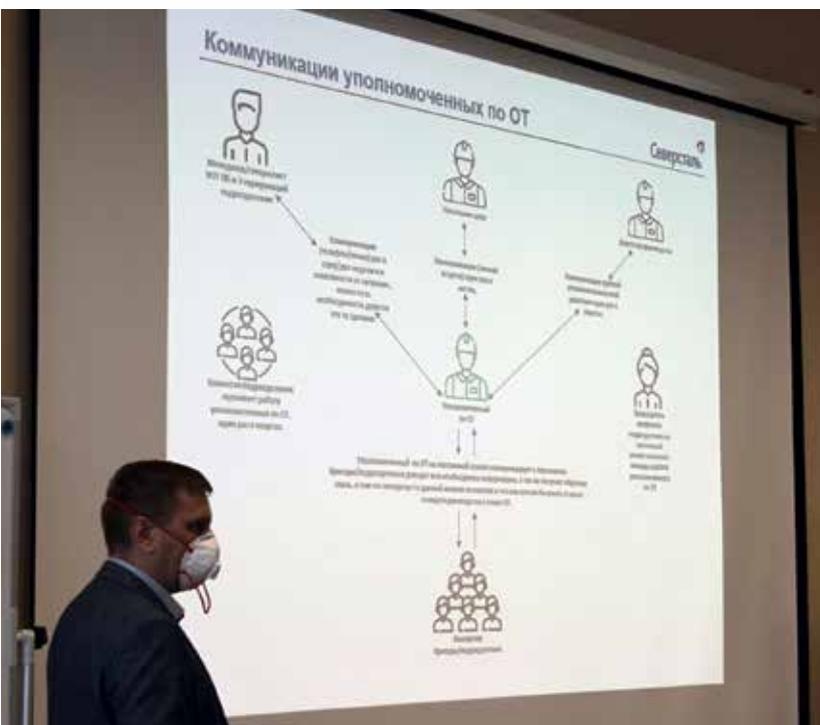
Следующей темой станут цели и задачи профсоюзной организации, а также работа профорганизаций структурных подразделений.



Учимся и учим по-новому

Председатели профорганизаций цехов встретились с представителями управления охраны труда и промбезопасности. На повестке дня – презентация новой программы обучения уполномоченных профсоюза по охране труда.

В этом году на «Северстали» реализуются новые подходы в организации работы этой категории профсоюзного актива. Пилотный проект проходит в сталеплавильном производстве. Здесь уже используются новые инструменты: ведутся обходы с использованием чек-листов, систематизирующих выявленные замечания, налажена тесная коммуникация между профсоюзными





помощниками и менеджерами по управлению рисками. Еще один компонент – обновленная учебная программа. Ее наполнение сегодня рассматривают в ходе встречи.

– Программа подготовки уполномоченных профсоюза рассчитана на 40 часов. За это время нам необходимо дать группе не только теоретические знания для допуска к работе по ведению общественного контроля на производстве, но и познакомить с практикой, существующей на предприятии. Образовательные модули, которые сегодня презентует управление охраны труда, касаются как

раз практической работы. Они рассчитаны на 16 часов. Нам необходимо рассмотреть их наполнение и выработать оптимальное содержание учебной программы, – комментирует **Андрей Воронков**, *председатель профсоюзной организации «Северстали»*.

– В нашей программе обучение инструктажу, вредные опасные производственные факторы, специальная оценка условий труда, обеспечение СИЗ и коллективные средства защиты, бирочная система, система наряд-допуска к работе, межзавод-

ской транспорт и другие, – рассказывает **Татьяна Цивинская**, *менеджер управления охраны труда, промышленной безопасности и экологии ПАО «Северсталь»*. – Разберем также корпоративные инструменты и инновации в области безопасности. В ходе презентации председатели дают нам обратную связь – предлагают те вопросы, которые необходимо добавить или более подробно раскрыть в ходе обучения. Самыми популярными темами оказались специальная оценка условий труда и коллективные средства защиты. 🟡

ПОИГРАЕМ?

Несмотря на страшилки, которые в условиях пандемии могут быть выгодными для некоторых участников социального диалога, профсоюзные преподаватели ГМПР в Кемеровской области в безопасном режиме постепенно возобновляют обучение профсоюзных активистов.

Почти ровно полтора года назад на Сибирском межрегиональном форуме молодежи, проходившем в Таштагольском районе, впервые была проведена командная интеллектуальная игра «Первичка».

В Таштагольском районе прошло обучение, но уже профактива Шерегешского профкома ППО «Запсиб».

В сентябре в рамках программы подготовки стратегического резерва ФНПР в игре принял участие молодежный профактив отраслевых профсоюзов.



– Проводя обучение с помощью игр, мы ломаем традиционные стереотипы о самой методике обучения, делаем процесс более гибким и в значительной степени увеличиваем процент усвоения учебного материала, – говорит **Денис Топкаев**, *уполномоченный Кемеровской территориальной организации профсоюза*. – В этой связи не могу не согласиться с авторами книги (ред. – авторы Ноа Гольдштейн, Стив Мартин, Роберт Чалдини) «Психология убеждения. 50 доказанных способов быть убедительным», что с помощью обучения можно добиться максимального влияния на поведение сотрудников. В нашем случае это не просто влияние, а скорее формирование более прозрачного понимания сути профсоюзной деятельности и повышение профессионального уровня компетенций.

Игра «Первичка» направлена на получение и закрепление профсоюзных знаний по основным направлениям работы первичной профсоюзной организации. 🟡





ТАТЬЯНА НОСКОВА

Третий шаг к лидерству

В Свердловской областной организации ГМПР состоялось очередное очно-заочное занятие IV Школы молодого профсоюзного лидера.



Те, кто не смог приехать поучаствовать в мероприятии, присоединились к нему посредством электронной платформы ZOOM. В любом случае, ребята радовались возможности личной встречи, пусть и не такой продолжительной.

На этот раз основными темами стали охрана труда, правовые основы деятельности профсоюза и, непосредственно, лидерство.

Открыл семинар *председатель областной организации Валерий Кусков*. Он рассказал о последних событиях в жизни профсоюза, в том числе и о состоявшихся заседаниях выборных органов, призвал молодежь включиться в отчеты и выборы, до которых осталось несколько месяцев.

Секретарь по правовым и социально-экономическим вопросам обкома Дмитрий Подлевских проинформировал о правах профсоюзного актива, законах и правовых актах, которые закрепляют эти положения, обязанностях по улучшению социально-экономического положения членов ГМПР на предприятиях в области.

Главный технический инспектор Андрей Соколов в своем выступлении охарактеризовал положение дел в областной организации в таком непростом направлении работы, как охрана труда. Состояние производственного травматизма, его причины и меры по его

предотвращению, задачи профсоюзного актива в этой области, работа технической инспекции – вызвали неподдельный интерес у слушателей.

С техникой РОСТ в области лидерства ребят познакомила *профсоюзный преподаватель Галина Калинина*. Она подробно расписала пошаговое движение в выяснении своих личных потребностей и их реализации. Для лидеров уметь разбираться в себе – одно из важнейших качеств. А уж научить этому своих коллег – в этом случае действительно становишься настоящим «гуру».

На заключительном «круглом столе» молодежь делилась своими впечатлениями от проведенного семинара. Они были неоднозначными, но не из-за качества материала, а из-за внутренних амбиций и комплексов некоторых из участников. Для них становление профсоюзными лидерами выходит на принципиально новый уровень, и организаторы семинара надеются, что они смогут разобраться в себе и стать ведущими в своих первичках.

Следующее занятие Школы пройдет в начале декабря в необычном формате. Предполагается приглашение на это занятие лучших выпускников предыдущих школ и проведение нескольких мероприятий в формате форума. 🟡



Не говорить, а заряжать

В Челябинской областной организации ГМПР состоялись занятия Школы молодого профлидера. Новые занятия областной Школы прошли в Челябинске. Гостями стали представители первичной профсоюзной организации «ЗапСиб» (Новокузнецк).



Впервые за много недель ребята встретились очно. И за два дня многое успели – погрузиться в психологию делового общения и конфликтологию, освоить навыки красноречия и обсудить новые идеи.

11-ю группу ШМПЛ составили представители ЧМК, «ММК-МЕТИЗ», Челябинского цинкового, Ашинского металлургического и Саткинского чугуноплавильного заводов, «Трубодетали», БРУ.

«Вся наша жизнь – решение конфликтов» – с этим замечанием одного из участников Школы не поспоришь. А в профсоюзной работе это актуально вдвойне – надо защищать интересы и права работ-





ников, участвовать в коллективных переговорах с работодателем, споры и несовпадение интересов здесь неизбежны. Как вести такую работу с использованием психологических навыков, ребят научила психолог, преподаватель Учебно-методического центра профсоюзов области **Елена Сидорчева**.

Давить на совесть или кокетничать, искать разумный компромисс или добиваться своего всеми способами? В дискуссиях и ролевых играх участники вместе с тренером разобрали типы конфликтных личностей и способы поведения в конфликте, открыли для себя психологическое айкидо и НЛП, получили мастер-класс, как успокаиваться, уметь слышать людей и даже использовать конфликт себе на пользу – сделать из него «конфетку». Такие навыки бесценны в любых переговорах, что подтвердили ситуативные игры с имитацией разных типов конфликтов.

Умение убеждать – еще один ценный навык для любого профсоюзника, тем более профлидера. «Школьники» познакомились с одним из самых известных преподавателей ШМПЛ – специалистом по ораторскому мастерству, доцентом кафедры режиссуры кино и телевидения **ЧГИК Ариной Марковой**.

Искусством говорить не только красиво, но и заразительно за пару часов не овладеть, мастерство достигается постоянной практикой и терпением. Но есть секреты, помогающие в этом, – набор специальных «чистоговорок», умение использовать интонацию, чувства и жесты, цитаты и афоризмы, элементы эпатажа, способы побороть волнение и страх. Ими преподаватель поделилась в ходе тренинга и практикума.

В дополнение к урокам областной комитет ГМПР организовал для участников Школы дискуссионную площадку. В здании областной Федерации профсоюзов прошел «круглый стол», где к «школьникам» очно и онлайн (на Zoom-платформе непосредственно с рабочих мест) присоединилась активная молодежь других предприятий – Челябинска, Карабаша, В. Уфалея. Молодежь оценила современные профсоюзные возможности и ресурсы для того, чтобы провести масштабную и яркую массовую акцию с акцентом на социальные проблемы. Обсудила, как попасть в пул СМИ, с помощью пиара повысить авторитет профсоюзов. Отметила важность поддержки интернет-акции российских профсоюзов – электронное голосование за Резолюцию ФНПР. Модераторами встречи выступили один из ведущих в Челябинске журналистов-фрилансеров **Алексей Нагибин** и зам. председателя областной организации ГМПР **Владимир Ревенку**.

«С удовольствием «помозгоштурили» оба дня. Обменялись опытом, эмоциями. Самоизоляция, как ни крути, такого эффекта не даст. Да еще и море полезной информации и навыков от преподавателей», – так высказались участники ШМПЛ в конце занятий. Следующая встреча «школьников» будет финальной – их ждет защита проектов, которые они в группах тщательно разрабатывали в онлайн-весь период самоизоляции.

Алена Мельникова,

профсоюзная организация «ЗапСиб»:

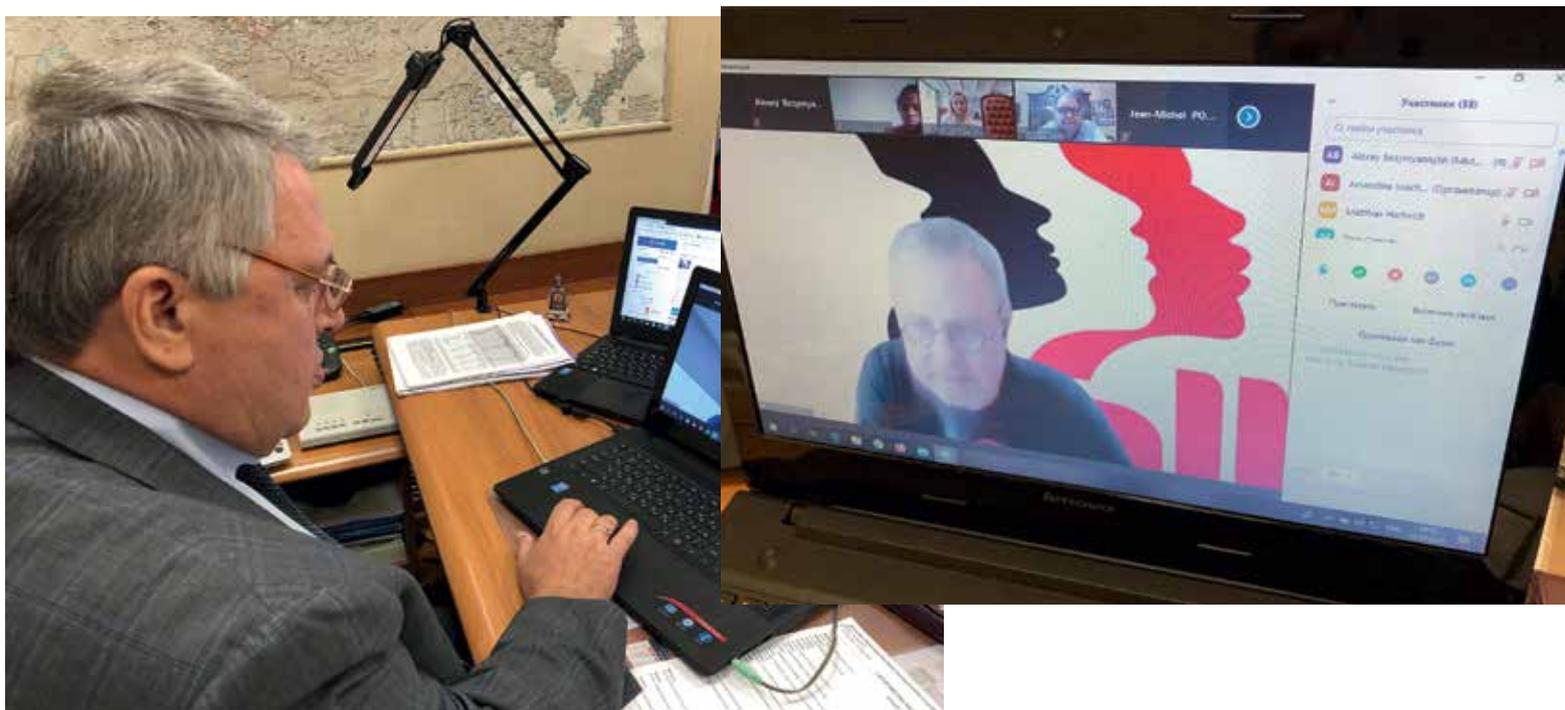
– Я не первый раз в Челябинске и уровень организации обучения в Челябинской областной организации ГМПР знаю. Осталась довольна, узнала то, что хотела узнать. Особенно интересно было послушать преподавателя по ораторскому искусству – очень полезная для профсоюзников информация и практикум. Мы в нашей профсоюзной организации тоже хотим эту тему в обучении развивать и надеемся, что сможем наладить сотрудничество с Ариной Марковой. 🍎





ЧТО ПОКАЗАЛ ОБМЕН МНЕНИЯМИ

15 сентября состоялось заседание Рабочего комитета по основным металлам Глобального союза ИндустриАЛЛ, которое из-за ограничений, связанных с пандемией COVID-19, впервые прошло в онлайн-формате.



На связь вышли более 58 представителей из 17 стран мира. Глобальный союз представлял заместитель Генерального секретаря **Кемаль Оскан** и директор Департамента машиностроения и основных металлов Глобального союза **Маттиас Хартвик**, один из основных докладчиков. От СНГ в заседании участвовал только председатель ГМПР **Алексей Безымянных**.

Сопредседатель Рабочего комитета, вице-президент Объединенного профсоюза сталеплавильщиков США и Канады **Том Конвей** затронул тему борьбы профсоюза с Arcelor Mittal в штате Алабама, руководство которого выступает против вступления работников в профсоюз. Также он сообщил, что профсоюзом и предприятиями принимаются новые нормы защиты здоровья на производстве, определяются тарифы на сталь внутри США и квоты на канадский алюминий. По его словам, на данный момент безработными в США являются 23 миллиона человек.

Кемаль Оскан сделал обзор ситуации в мировой металлургии в условиях распространения COVID-19 и проинформировал о действиях ИндустриАЛЛ в этих условиях. Он отметил, что Китай по-прежнему занимает доминирующие позиции по выплавке стали и производству алюминия, и если в ближайшее время он начнет выпускать более качественную сталь, ситуация по обеспечению занятости металлургов в Европе и других регионах мира станет угрожающей. Он также подчеркнул, что средства для поддержания экономики Евросоюза должны распределяться непредвзято в соответствии с нуждами предприятий и отраслей. Кемаль Оскан также проинформировал, что на предприятиях Индии, несмотря на высокий риск заражения, работодатели увеличили рабочее время с 48 до 72 часов в неделю. Помимо повышения риска заражения COVID-19, данное решение привело к увеличению травматизма.

Представители Великобритании, Франции, Финляндии, Турции и ФРГ выразили обеспоко-



енность последствиями демпинга стали в Евросоюзе и требуют решить этот вопрос на самом высоком уровне, в том числе на встрече стран G20. По приводимым выступающими данным, показатели ВВП стран Европы «просели» от 6% до 14%, спрос на металл упал – от 25% до 36%. При этом участники отметили краткосрочность таких падений и постепенное восстановление сталелитейной отрасли и экономики в целом. Обращено внимание на избыточные мощности предприятий и наращивание производства (Китай, Индонезия) при одновременном падении спроса и сбыта.

Представитель австралийского профсоюза рабочих **Миша Зелинский** сообщил, что экономический кризис 2020 года стал для Австралии самым чувствительным за последние 21 год. В штате Виктория закрыли предприятие. Из-за Китая и его политики демпинга цен металлургии Австралии требуют от правительства принятия жестких защитных мер для своей отрасли.

Секретарь по вопросам металлургии Европейского союза **ИндустриАЛЛ Элспет Хэтэвэй** отметила падение спроса на продукцию европейских производителей на 75%. Евросоюз выделяет на восстановление европейской экономики 750 млрд евро.

Кемаль Оскан отметил важность и своевременность выделения Евросоюзом средств для поддержки производств и сохранения рабочих мест, так как в среднем по Европе произошло сокращение рабочих мест примерно на 19%, и как следствие – снижение членства в профсоюзах. Он согласился с мнением **председателя ГМПР Алексея Безымянных**, что кроме пандемии, актуальными остаются и «старые» проблемы, такие как цифровизация, изменения в подходе к сохранению окружающей среды и др. Для Глобального союза представляет большой интерес влияние этого трансформационного процесса на уровень занятости и социальные аспекты.

Представитель профсоюзов металлургов Бразилии **Фернандес Лопес** сообщил, что с участием профсоюзов предприятия разработали новые графики работы, ввели дистанционную работу и сокращенную рабочую неделю. Эти меры позволили сохранить большое число рабочих мест – работу потеряли лишь 4% работников металлургической отрасли.

Председатель ГМПР **Алексей Безымянных** отметил, что в России, как и во всем мире, проблемы сбыта продукции, нарушенная логистика, изменения тарифов в металлургии пошатнули налаженную систему работы предприятий. Однако



Алексей Безымянных:

...НА ДАННЫЙ МОМЕНТ ПАДЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВА В МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ ОСТАНОВЛЕНО И НАБЛЮДАЕТСЯ ПОСТЕПЕННЫЙ ЕГО РОСТ...

четкая и своевременная работа по созданию оперативных штабов (в которые обязательно входили представители профсоюза) и налаженный ими контроль за выполнением мероприятий по противодействию распространения вируса COVID-19 на предприятиях, оказание своевременной медицинской помощи, предоставление бесплатных средств защиты работникам и их семьям позволили сдержать уровень его распространения на местах. На данный момент падение производства в металлургической отрасли остановлено и наблюдается постепенный его рост. Благодаря государственному субсидированию, в первую очередь, потребителей, а не производителей продукции, общее падение ВВП России составило всего 4%, а в 2021 году ожидается его постепенный рост. Председатель ГМПР отметил, что ожидаемый в скором времени выпуск вакцины от COVID-19 и поступление ее в общедоступный оборот намного снижает риски появления второй волны пандемии.

В заключение заседания участники выразили надежду на скорейшее окончание пандемии и возможность проводить встречи в очном формате, отметили важность проведения онлайн-встреч для укрепления сотрудничества и сплоченности между профсоюзами в условиях пандемии. 🟡



Реальный завал

16 января 2020 года в 7 часов утра, через 6 часов после начала рабочей смены, в ПАО «Гайский горно-обогатительный комбинат» (г. Гай, Оренбургская область) произошел несчастный случай со смертельным исходом.

Звено в составе двух подземных проходчиков подземного рудника П. и К. выполняло согласно наряду – заданию работы на отметке гор. 1045 м. На очередном этапе выполнения работ проходчик П. пошел в заезд соседнего бурового штрека, находящегося в 100 метрах, чтобы отогнать буровую установку в безопасное место. Через несколько минут после его ухода проходчик К. (он же – старший звена) услышал звук падения горной массы. К. побежал в забой, где находился П., и обнаружил его лежащим на почве выработки без признаков жизни. Рядом – куски породы разных размеров. Врач прибывшей бригады спасателей констатировал смерть П.

18 февраля девять членов комиссии по расследованию несчастного случая должны были подписать акт об окончании расследования, обстоятельствах и причинах несчастного случая, установлении лиц, допустивших нарушения требований охраны труда и ответственных за их нарушение.

Председатель комиссии предложил проект акта, в котором первыми лицами, ответственными за несчастный случай, были определены сам погибший П. и находившийся в соседнем штреке старший звена К. Предложения и аргументы против такого варианта приняты не были. А ведь очевидцев несчастного случая не было, погибший П., по понятным причинам, не мог признать или опровергнуть выводы комиссии, которые большей частью были построены на домыслах и предположениях.

Главный технический инспектор труда ГМПР по Оренбургской



области Александр Васильев выступил с особым мнением, отличавшимся от выводов комиссии. Его поддержали два члена комиссии: государственный инспектор труда Государственной инспекции труда в Оренбургской области и ведущий специалист Оренбургского регионального отделения ФСС РФ.

По результатам рассмотрения трех особых мнений членов комиссии, в соответствии со ст. 229 ТК РФ, решением руководителя Государственной инспекции труда в Оренбургской области было назначено дополнительное расследование несчастного случая.

19 марта 2020 года заключением председателя комиссии – государственного инспектора труда – акт о расследовании смертельного несчастного случая от 18.02.2020 года был признан утратившим силу, акт формы Н-1 отменен. Проходчики П. и К. признаны виновными, выведены из списка лиц, ответственных за нарушение требований законодательных и иных

...ГЛАВНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСПЕКТОР ТРУДА ГМПР ПО ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ АЛЕКСАНДР ВАСИЛЬЕВ ВЫСТУПИЛ С ОСОБЫМ МНЕНИЕМ, ОТЛИЧАВШИМСЯ ОТ ВЫВОДОВ КОМИССИИ...

нормативных актов, приведших к несчастному случаю.

ПАО «Гайский ГОК» не согласилось с заключением комиссии, обратилось в суд с административным иском к Государственной инспекции труда Оренбургской области о признании заключения незаконным.

19 мая 2020 года состоялось заседание Гайского городского суда Оренбургской области по административному исковому заявлению ПАО «Гайский ГОК» к Государственной инспекции труда Оренбургской области, главному техническому инспектору труда ГМПР по Оренбургской обла-



сти и ведущему специалисту ГУ Оренбургского отделений ФСС. Александр Васильев, главный технический инспектор труда ГМПР по Оренбургской области, представлял сторону ответчика. Остальные ответчики, в силу разных причин, не смогли присутствовать на заседании.

Решением суда в удовлетворении административного искового заявления ПАО «Гайский ГОК» об оспаривании заключения комиссии

по дополнительному расследованию было отказано. Можно было бы поставить точку...

Но 17 июня 2020 года ПАО «Гайский ГОК» обращается в Оренбургский областной суд с апелляционной жалобой и просьбой отменить решение Гайского городского суда от 19.05.2020 г., признав незаконным решение комиссии по расследованию несчастного случая от 19 марта 2020 года.

13 августа 2020 года состоялось заседание Оренбургского областного арбитражного суда. Ответчиком по делу вновь выступал главный технический инспектор труда ГМПР по Оренбургской области Александр Васильев.

Решением суда апелляционная жалоба ПАО «Гайский ГОК» оставлена без удовлетворения, решение Гайского городского суда от 19 мая 2020 года – без изменения. ■

За рамками – не значит без защиты

Эта история бывшей сотрудницы Запсиба (Кемеровская область) Светланы Б. началась 10 лет назад, когда она потеряла супруга, трагически погибшего в шахте. Двое детей остались без отца. За это время предприятие прошло реорганизацию, службы выводились на аутсорсинг. Светлана оказалась, что называется, за рамками профсоюза.

Первый звонок прозвенел, когда работодатель потребовал задерживаться после работы – руководство не интересовало сложная личная ситуация сотрудницы. Тогда-то **Анатолий Белинин**, главный правовой инспектор Кемеровской территориальной организации ГМПР, первый раз вмешался в ее судьбу и помог отстоять свои права.

Повторно Светлана обратилась к Анатолию Алексеевичу, когда начались задержки заработной платы. Старший сын уже учился в университете, за учебу нужно было платить, на требования погасить долги по зарплате Светлана сначала получила отказ, а затем была уволена «за прогул». И здесь уже без судебной тяжбы было невозможно обойтись. Анатолий Белинин подготовил все необходимые документы в судебные инстанции, чтобы восстановить сотрудницу на работе и возместить зара-



ботную плату в полном объеме за время вынужденного прогула.

С момента увольнения, пока шло рассмотрение дела, подавались апелляции, прошло более полугодия, и заработная плата, которую после решения суда пришлось выплатить работодателю, составила почти 600 тысяч рублей, включая компенсацию за просроченные периоды по необходимым выплатам.

– Пока все хорошо у работника, он не думает о профсоюзной защите, – говорит Анатолий Алексеевич. – Но, попав в сложную ситуацию, обращаются за помощью к нам. Вот и в этом случае обратилась бывший член профсоюза, которая в силу реорганизации юридических лиц осталась без

...ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, КОТОРУЮ ПОСЛЕ РЕШЕНИЯ СУДА ПРИШЛОСЬ ВЫПЛАТИТЬ РАБОТОДАТЕЛЮ, СОСТАВИЛА ПОЧТИ 600 ТЫСЯЧ РУБЛЕЙ, ВКЛЮЧАЯ КОМПЕНСАЦИЮ ЗА ПРОСРОЧЕННЫЕ ПЕРИОДЫ ПО НЕОБХОДИМЫМ ВЫПЛАТАМ...

защиты. Имея одно рабочее место, в трудовой книжке сменилось пять записей. При этом работник потерял здоровье, специальный стаж, компенсации. И здесь не его вина, что остался без «широкой спины» профсоюзной организации. Поэтому при возможности, в зависимости от ситуации, мы стараемся помогать бывшим членам нашей организации, если они отдали много лет горному делу или металлургии. ■



Без серы нету веры?

Сергей М. более 25 лет проработал на Медногорском медно-серном комбинате (Оренбургская область) мастером по ремонту основного оборудования, куда пришел в 1993 году, со временем он вырос до старшего мастера. Его «бросали» по разным цехам – занимался и капитальным ремонтом, и ремонтом технологического оборудования в цехе серной кислоты, в металлургическом цехе, на обжиговом участке, в медеплавильном цехе.

Однако при выходе на пенсию чиновники от ПФР зачли ему в льготный стаж только семь лет из всего проработанного времени. Для многих металлургов, которые сейчас выходят на пенсию, это обычная практика – в 90-е на предприятиях менялись владельцы, формы собственности, юридические лица. Не обошла эта беда и Медногорский МСК, поэтому многих документов за прошлое столетие просто не сохранилось, чем и пользуются представители Пенсионного фонда, заставляя людей доказывать вредный фактор их работы.

В горно-металлургическом комплексе страны действует серьезная профсоюзная структура, и на защите интересов работников стоит целая юридическая служба. В противном случае люди, отдав тяжелой вредной работе всю свою жизнь, остались бы беззащитными перед бюрократической машиной государственного пенсионного обеспечения.

Юрисконсульт Оренбургской областной организации ГМПР Елена Скрипникова подготовила все необходимые документы для искового заявления в суд и сама представляла интересы М. на процессе. В качестве доказательств предоставила все собранные документы, которые подтверждают работу мастера по ремонту во вредных условиях, кроме того, пригла-



сила на заседание суда свидетелей, которые смогли подтвердить характер работы М.

Суд выяснил, что работа М. постоянно проходила во вредных условиях труда, он ежедневно получал наряд на допуск и направлялся с бригадой в цех по выработке серной кислоты, где содержатся вещества второго класса опасности. Основным вредным производственным фактором являются пары серной кислоты. Технология производства серной кислоты связана с применением веществ 1 и 2 класса опасности и наличием их в воздухе рабочей зоны. Ремонт оборудования в силу своей специфики производится исключительно по месту установки. Рабочие, мастера, старшие мастера сернокислотного цеха заняты полный рабочий день на ремонте и обслуживании оборудования.

В обязанности старшего мастера М. входило осуществление руководства работами по ремонту и монтажу технологического оборудования основных цехов комбината, аттестация и рационализация рабочих мест, устранение непола-

...СУД ВЫЯСНИЛ, ЧТО РАБОТА М. ПОСТОЯННО ПРОХОДИЛА ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА, ОН ЕЖЕДНЕВНО ПОЛУЧАЛ НАРЯД НА ДОПУСК И НАПРАВЛЯЛСЯ С БРИГАДОЙ В ЦЕХ ПО ВЫРАБОТКЕ СЕРНОЙ КИСЛОТЫ, ГДЕ СОДЕРЖАТСЯ ВЕЩЕСТВА ВТОРОГО КЛАССА ОПАСНОСТИ...

док в технологическом процессе и многое другое.

Доказательства полноценного выполнения мастером всех обязанностей с подробным описанием функций, подтвержденных документально и словами свидетелей, были представлены на заседании.

Суд принял сторону истца и обязал Управление Пенсионного фонда РФ в г. Гае Оренбургской области зачесть упущенные периоды в специальный стаж М. ■



Нет пенсионера – нет проблем?

Работнику Первоуральского новотрубного завода управление Пенсионного фонда отказало в назначении досрочной пенсии.

До того, как устроиться на ПНТЗ, работник более 20 лет жил и работал в местности, приравненной к районам Крайнего Севера. Такая работа дает право на снижение возраста выхода на пенсию. И если к льготному стажу работы на ПНТЗ (по Списку №2) у Пенсионного фонда вопросов не было, то данных для подтверждения «северного стажа» оказалось недостаточно.

Интересы работника в суде представляла юрист профсоюзной организации ПНТЗ Елена Швалева. Удалось собрать необходимые доказательства и выстроить позицию защиты прав работника.



Суд удовлетворил иски работника. Досрочная пенсия была начислена с февраля 2020 года. ■

...РАБОТНИКУ ПЕРВОУРАЛЬСКОГО НОВОТРУБНОГО ЗАВОДА УПРАВЛЕНИЕ ПЕНСИОННОГО ФОНДА ОТКАЗАЛО В НАЗНАЧЕНИИ ДОСРОЧНОЙ ПЕНСИИ. ...

ПФР: в режиме игнорирования

Работник «Северстали» дважды встречался с Пенсионным фондом в суде, доказывая право на назначение досрочной пенсии.

В июле 2019 года работник ПАО «Северсталь» обратился в Пенсионный фонд за назначением досрочной пенсии по возрасту. Более 20 лет он отработал на металлургических предприятиях и достиг возраста 50 лет. Однако ведомство ответило отказом.

Рассмотрев документы, чиновники засчитали в специальный стаж только последние шесть лет работы на Череповецком металлургическом комбинате. В спорный период вошли более 17 лет работы в качестве электромонтера доменного цеха на металлургическом предприятии в Караганде. Получив

отказ Пенсионного фонда, решить вопрос можно только через суд. За помощью мужчина обратился в профсоюз.

Правовой инспектор труда ГМПР Евгений Воронин помог составить исковое заявление, подготовить доводы и подтверждающие документы.

– Спорный период пришелся на 1990-2007 годы, когда мужчина работал в доменном цехе Карагандинского металлургического комбината, позже АО «Испат-Кармет», АО «АрселорМиталТемиртау». Его трудовая деятельность была подтверждена справкой от работодателя, в которой уточнялось, что выполняемые в спорный период обязанности в полном объеме осуществлялись в особо вредных и особо тяжелых условиях труда. После разбиратель-

ства решение суда было вынесено в пользу работника, но ответчик подал на апелляцию, – комментирует профсоюзный юрист.

В апелляционной жалобе было указано, что суд первой инстанции неправомерно включил в спецстаж спорный период работы истца на территории республики Казахстан. С 1998 года институт досрочных пенсий в данной стране отменен. По мнению чиновников, из-за этого работник не вправе претендовать на досрочную пенсию. Рассмотрев материалы дела, судебная коллегия эти утверждения не признала.

Суд второй инстанции признал право работника на досрочную пенсию. Она была назначена с даты определения права – с июля 2019 года. В настоящее время решение вступило в силу. ■



ГЕН КОЛЛЕКТИВИЗМА АЛЕКСЕЯ ДУБОГРАЯ



Газета «Сталь» Надеждинского металлургического завода печатает материалы о профсоюзных активистах. Очередным героем рубрики «Формула профсоюза» стал Алексей Дубограй, председатель профорганизации цеха по ремонту металлургического оборудования (ЦРМО).

МЕЖДУ СКАМЕЙКОЙ И ПОЛЕМ

Есть в породе Дубограев из ЦРМО (папа Алексея проработал здесь 33 года) заметный «ген» – коллективизм. И это, к слову, идет напрямую из профессии нашего героя, слесаря-ремонтника:

– У нас же бригадная работа! И здесь бок о бок трудятся слесарь, сварщик, резчик, т.е. качественный ремонт напрямую зависит от усилий всего коллектива. Точно так же и в работе предпрофкома, где все решает команда.

На профсоюзной «тренировочной скамейке» в ЦРМО Алексей Дубограй, по его личному выражению, выполняет роль не главного, а играющего тренера. И цель последнего, как известно, не раздача циркуляров-установок, а выход на «поле», чтобы биться вместе, а не врозь с командой.

– *И какое качество, Алексей, вы бы отметили у цеховой команды ЦРМО?*

– Работоспособность, – улыбается. – Я знаю, что все члены моей команды обязательно мне помогут: и Алефтина Чудинова, уполномоченный по охране труда, и Лена Постникова, электросварщик и наш «ландшафтный дизайнер», и Дмитрий Рябцов, мой заместитель, и многие другие. То есть нам нужно только собраться цеховым комитетом. Назначили-подумали-порешали!

МЕЖДУ МОЛОДОСТЬЮ И ОПЫТОМ

До профсоюзной работы наш герой входил в актив молодежной организации завода. И эти годы для него не прошли даром:

– Понимаете, здесь первое отличие от работы в молодежке – это возраст. А второе – защита прав, решение житейских и бытовых вопросов. И здесь нужно уметь выслушать человека.





И эта маленькая цель нашего героя (решать конкретную проблему заводчанина) в итоге складывается в большую. Ведь на пути к ней Дубограю еще далеко. Не зря он признается, что опыта ему пока не хватает:

– Именно профсоюзного. И я часто обращаюсь за советом к Леониду Гущину (ЭСПЦ), Юрию Молодых (КСЦ). Они мне подсказывают и помогают.

МЕЖДУ РАДОСТЬЮ И НЕГАТИВОМ

К слову, в некоторых вещах помогать молодому профсоюзному лидеру уже не надо. Попросив перечислить все «должности» Алексея, мы едва успеваем загибать пальцы. Председатель профорганизации цеха – раз. Председатель комиссии по работе с молодежью в заводском профкоме – два. Член координационного совета по работе с молодежью обкома ГМПР – три. В общем, получается, что в житейской «теореме» – чем больше сложность возлагаемых задач-проблем, тем быстрее личностный рост – наш герой стремится всегда найти одно и то же доказательство – во всем идти до конца:

– Для меня важно, когда все получается. Что я сделал полезное дело и все, что от меня зависит. Я помог человеку. И когда благодарят, это уже не столь важно. Бывает же наоборот, что старался-старался, но не сумел помочь до конца, только наполовину. Вот тогда в душе негатив. Поэтому работать председателем профорганизации цеха психологически сложно, т.к. все через себя пропускаешь.

МЕЖДУ РЫБАЛКОЙ И СПОРТОМ

Сколько цехов – столько профсоюзных «зданий». Профсоюзный «дом» ЦРМО Дубограй складывает по кирпичику, предварительно заложив фундамент-цель, крепко сколоченный и замешанный на таком основном ингредиенте, как сплочение:

– Первое, что я сделал на этом посту, – организовал поездку на зимнюю рыбалку в Зыково. Народ был очень рад! У нас же много рыбаков: Леонид Казаков, Александр Тюрнин, Александр Коратаев, можно долго всех перечислять. Да я и сам увлекаюсь рыбалкой. А люди давно просили. В общем, хорошо отдохнули, провели время на свежем воздухе.

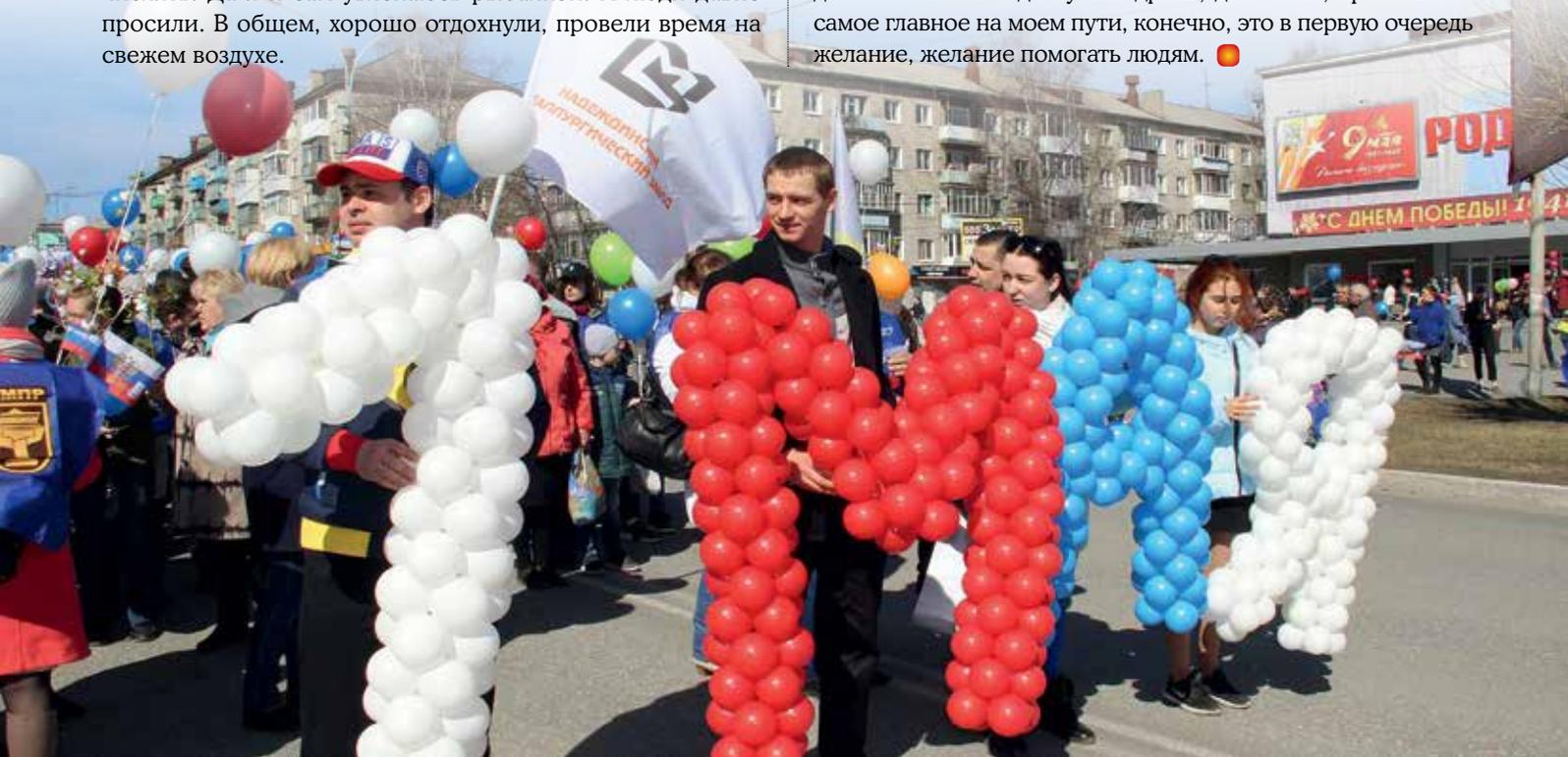


Ну а далее, как любитель активного отдыха, наш герой взял в руки следующий профсоюзный кирпичик. Его секретная начинка, по словам Алексея, заключается в здоровье и девизе «Быстрее. Выше. Сильнее»:

– У нас замечательный физорг Ярослав Куликов. Потому что он стремится не просто участвовать, а добиваться каких-то успехов с командой ЦРМО. Где-то он меня просит помочь посоревноваться, где-то я его. И потом, у нас полно спортивных звезд: это и Рафаил Садыков, и Александр Богатур, и Вячеслав Зотов. У нас даже сам начальник цеха Сергей Александрович Кирсанов играет за цеховую сборную по футболу, волейболу и баскетболу!

Словом, ген «энергичности» – еще одна отличительная наследственная черта нашего героя. И вызывает симпатию в нем то, что аккумулируя вокруг себя энергию членов профсоюза ЦРМО, он направляет ее не только в позитивное русло, но и действует при этом «без страха и упрека». Потому что каждую новую общественную нагрузку, новую проблему он взваливает на себя легко и бесстрашно:

– Просто у меня активная жизненная позиция. С рождения. И мне всегда нужны драйв, движение, креатив. Но самое главное на моем пути, конечно, это в первую очередь желание, желание помогать людям. 🍷





ЖИТЬ ПО СОВЕСТИ

В отделении приготовления шихты сырьевого цеха Ачинского глиноземного комбината – непрерывный производственный цикл. Помещение без окон с 25 лестничными проемами. В смену там трудятся около 25 человек. Уже 4 года в этом подразделении вопросами охраны труда занимается Антон Ашлапов, машинист мельниц, уполномоченный профсоюза. И занимается так, что не раз становился героем материалов профсоюзной газеты в качестве лучшего уполномоченного предприятия. А по итогам 2019 года он признан победителем отраслевого смотра – конкурса «Лучший уполномоченный ГМПР».



Знаю Антона Николаевича несколько лет, не было ни одного повода усомниться в его профессионализме. Трудовой коллектив, выбравший его единогласно уполномоченным, не ошибся. Если он в подразделении, то знаю точно, с охраной труда в смену будет все в порядке. Любую оплошность заметит, добьется исправления. Уверен в его работе на все 100! – рассказывает начальник отделения приготовления шихты сырьевого цеха Антон Дунешенко.

Приходить на работу раньше коллег стало для Ашлапова привычкой. Перед сменой необходимо осмотреть все – состояние бытовых помещений, освещенность здания, лестничные ограждения, производственное оборудование и каждое рабочее место. До начала работы успеть сообщить обо всех неисправностях и рисках руководству, что возможно – оперативно исправить, предостеречь работников от возможных травм, проследить, чтобы все были обеспечены СИЗ. Производственный процесс в цехе сопровождается повышенным шумом, важно, чтобы работники не забывали использовать средства защиты для органов слуха. Игнорирование этого приводит к профзаболеваниям.

В прошлом году при содействии уполномоченного Ашлапова в подразделении удалось решить вопрос с освещением – проведена замена всех светильников на светодиод-

ные. Отремонтированы лестничные ограждения, комнаты машинистов насосных установок и бытовые помещения.

– После окончания школы у меня не было вопроса, кем стать, куда пойти работать. Мама Галина Анатольевна и отец Николай Ильич проработали на Ачинском глиноземном комбинате по 30 лет. Они были увлечены работой, часто с воодушевлением обсуждали производственные темы, вместе переживали из-за проблем, радовались успехам. И мне с детских лет очень хотелось стать частью этой дружной рабочей семьи, – вспоминает Антон Ашлапов. – Начиная свою трудовую деятельность после окончания института, получил напутствие родителей: любое дело выполняй на совесть. С тех пор стараюсь этому следовать.

– Работа уполномоченного, как мне видится, помогает раскрыть Антону Николаевичу его профессиональные качества, показать себя перспективным работником, – делится **Татьяна Чмелевская**, *технический инспектор труда первичной профсоюзной организации комбината*. – Его ответственность, принципиальность, равнодушие вызывают доверие и уважение коллег, замечены руководством и последнее время ему поручают замещать мастера смены и старшего по технологии. 🟡



ТАТЬЯНА ДЕМЧУК

ЗИГЗАГИ СУДЬБЫ НАТАЛИИ КОРАБЛЕВОЙ

Народная мудрость гласит: «Ничто так не корректирует характер человека, как неожиданные зигзаги судьбы». Наталия Кораблева начала свою трудовую деятельность на Стойленском ГОКе в 1993 году в цехе общественного питания, получив профессию техника-технолога по приготовлению пищи. Девушка очень любила готовить и не предполагала, что жизнь будет связана с вольтами и амперами, а точнее с физикой.



Вскоре на предприятии прошла реорганизация, и Наталия стала распределителем работ в электроремонтном цехе, а потом увлеклась профсоюзной деятельностью и стала уполномоченным по охране труда.

– Говорят, что театр начинается с вешалки, а работа электроремонтного цеха ГОКа – с кабинета распределителя работ, то есть с меня, – рассказывает Наталия. – Ремонтируем электрические машины, которые применяются для работы всех цехов комбината. Принимаю двигатель в ремонт, описываю его техническое состояние, информацию вношу в компьютер, оформляю ремонтные документы. Двигатель проходит необходимые ремонтные стадии, над ним трудятся инженеры, электромонтеры, специалисты контрольно-испытательной станции. Когда он готов к эксплуатации – выдаю заказчику.

На работе Наталия постоянно находится в окружении людей, коллеги знают ее чуткий характер и обращаются не только за помощью по работе, но и советом в житейских вопросах. Когда в 2010 году встал вопрос о выборе уполномоченного цеха – ее кандидатуру работники поддержали единогласно. И этот зигзаг судьбы для Наталии Кораблевой был неожиданным. Пришлось срочно разбираться в вопросах охраны труда, уплотнять свой рабочий график.

А задач у уполномоченного немало. Наталия проводит обходы своего подразделения, лично присутствует при проведении погрузочно-разгрузочных работ, ведет разъяснительную работу, контролирует соблюдение работниками правил охраны труда, помогает новичкам избежать ошибок. Следит за постоянным обновлением информационных стендов, агитационных материалов по охране труда и безопасному производству. Входит в состав комиссии по оценке состояния санитарно-бытовых помещений в цехе. При этом старается уделять внимания личному общению с работниками. В доверительных разговорах получается узнать о потребностях людей в улучшении условий на рабочих местах, возможных травмирующих производственных факторах, выяснить, что мешает соблюдать правила охраны труда.

Сергей Гуцин, технический инспектор труда Белгородской территориальной организации профсоюза:

– На Стойленском ГОКе контролем охраны труда занимаются 58 уполномоченных, и Наталия Кораблева для коллег – хороший пример. Она отлично справляется с этой ответственной работой, и при этом является заместителем председателя профорганизации цеха. Люди ей доверяют и знают, что их просьбы не останутся без внимания.

Вот несколько примеров. В прошлом году по результатам СОУТ вышел приказ руководства об организации технических перерывов для занятых во вредных условиях труда. Были нарекания от работников о его несоблюдении. Кораблева собрала все факты нарушений, подняла вопрос на заседании профкома. Было составлено обращение к руководству предприятия, и ситуация наладилась. Или взять проблему с обеспечением спецодеждой. Ее участок входит в состав ремонтного комплекса, спецодежда пачкается, при еженедельной стирке быстро выходит из строя. Работники обратились за помощью к своему уполномоченному. Она проанализировала ситуацию, собрала факты, сделала фото спецодежды до и после работы, и было принято решение о выдаче работникам дополнительных комплектов.

Наталия Кораблева неоднократно признавалась лучшим уполномоченным на Стойленском ГОКе, в 2013 году была победителем отраслевого конкурса «Лучший уполномоченный ГМПР» и по итогам 2019 года – вторая победа. Что стоит за этим результатом? Сама Наталия работу в прошлом году в качестве уполномоченного по охране труда не считает чем-то особенным. Как и всегда, старалась ответственно выполнять возложенную на нее обязанность, сохранять жизнь и здоровье работников, добилась улучшений бытовых условий в цехе, подала около 100 замечаний по охране труда – все они были устранены.

Заниматься любой деятельностью профессионально и с полной отдачей стало для Наталии Кораблевой привычно и естественно. А кулинарное искусство осталось любимым хобби, которым она продолжает заниматься со свойственной ей ответственностью – в прошлом году исполнила свою юношескую мечту и окончила Белгородский университет кооперации, экономики и права по специальности «Технология продуктов питания» с красным дипломом. ●



ЗА НАДЕЖДОЙ

Отраслевой конкурс «Лучший профгруппорг ГМПР» с каждым годом становится все более престижным. В этом году в территориальном его этапе в Красноярской краевой организации приняли участие 7 профгруппоргов от первичных профсоюзных организаций «Ачинский глиноземный комбинат», «РУСАЛ Красноярск» и ООО «Глиноземсервис».

Конкурсанты готовили не только справку о своей работе, а представляли яркие презентации, прикладывали фотофакты о своих достижениях, вырезки из газет, копии протоколов и заполненные дневники профгруппоргов. Профсоюзные активисты гордятся своей работой и теми успехами по защите социально-трудовых прав работников, которых они достигли за прошедший год.

Знакомим вас с одним из победителей (третье место) отраслевого конкурса.

На участке производства фторсолей «РУСАЛ Красноярск» контролером качества продукции и технологического процесса работает удивительная женщина – **Надежда Егоренкова**. Ее добрая улыбка, отзывчивость и неугомонный характер никого не оставляют равнодушными.

Несмотря на большую загруженность на рабочем месте, Надежда Алексеевна находит время и силы для общественной работы. Вот уже четыре года как она профгруппорг участка, а до этого была уполномоченным по охране труда. За это время коллектив участка сплотился, стал дружнее. Ни одно мероприятие профкома не проходит без их участия. И ведет их за собой Надежда.

– У вас на участке в основном мужской коллектив. Трудно работать?

– Да, в нашем коллективе всего две женщины, а остальные – мужчины. Коллектив молодой, дружный, сплоченный. Все очень активные и отзывчивые. Мне с ними очень легко, и я с удовольствием выполняю общественную работу. Как и в любом коллективе есть проблемы, но моя основная задача, как профгруппорга, чтобы их было меньше.

– С какими проблемами столкнулись?

– В 2019-м было много вопросов по СИЗам, была проведена большая работа и получен положительный результат. Дополнительно к нормам аппаратчики в производстве солей стали получать наколенники и энцефалитные костюмы для выполнения работ по замене рукавов фильтровальных, для обходов технологических тоннелей получили сапоги болотные, а в зимний период теплый комплект нательного белья.

Периодически возникают замечания к работе ООО «Общепит», жалобы на некачественное приготовление пищи в столовых. Стараюсь решать их своевременно.

Составление графиков отпусков и прохождения медосмотра тоже стараюсь сразу «утрясти» с мастерами участков.

А еще есть вот такое достижение, которое, надеюсь, сделало жизнь наших работников комфортнее и удобнее. При переходе на двенадцатичасовой график работ появились



вопросы, связанные с комнатами отдыха и дополнительного приема пищи. Нам удалось решить их достаточно быстро. Во всех подразделениях участка были выделены и отремонтированы комнаты отдыха, а комнаты для приема пищи оснащены чайниками, микроволновками и холодильниками. Сделан ремонт «пятиминуток».

По просьбе аппаратчиков решен вопрос по дополнительному обеспечению в летний период работников бутилированной минеральной водой.

– Все говорят, что жизнь в период пандемии сильно изменилась. С какими трудностями столкнулись вы как профгруппорг?

– Не скажу, что в моей жизни произошли крутые изменения. Все это время я находилась на рабочем месте и, как всегда, занималась не только производственными вопросами, но и общественной работой.

Трудности были в том, что многие «нужные» люди находились либо на «удаленке», либо в вынужденных отпусках, поэтому не всегда удавалось быстро решить возникающие вопросы.

Хорошо, что профком в это время не прекращал работу. Члены профсоюза могли своевременно решить проблемы, связанные с охраной труда, получить юридическую консультацию, материальную помощь, оформить займ. К сожалению, приостановлена пока наша профсоюзная спартакиада, не проводились традиционные праздники и к Дню металлурга, и осенний квест, в которых мы всегда активно участвуем. Но зато в онлайн-режиме проводится конкурс «Семья металлурга», в котором принимает участие семья Колесовых, работника нашего участка. Мы все болеем за них и желаем победы.

– Как вы думаете, какими качествами и умениями должен обладать профгруппорг?

– Хороший профгруппорг должен быть честен, коммуникабелен, пользоваться уважением в коллективе, а еще должен уметь принимать правильные решения.

И скажем честно, всеми этими качествами и умениями Надежда Алексеевна обладает в полной мере. 🍎



НАТАЛЬЯ ИВАНОВА

Экология и современное производство



На Волжском трубном заводе введен в эксплуатацию административно-лабораторный комплекс «ECO HOUSE TMK» («Зеленый дом ТМК») для экологической службы завода. В церемонии открытия комплекса принял участие генеральный директор ТМК Игорь Корытько, управляющий директор ВТЗ Сергей Четвериков, а также руководители и представители профильных ведомств администрации Волгоградской области, Волгоградской областной Думы, контролирующих и надзорных природоохранных органов, представители руководства ТМК и ВТЗ.



реализации высокотехнологичной, конкурентоспособной трубной продукции. Во всех проектах компании, реализуемых в рамках Стратегической инвестиционной программы, непременно есть экологическая составляющая. ТМК проводит максимально прозрачную политику в области экологии. Мы создаем условия для улучшения экологической обстановки в регионах деятельности нашей компании. Поэтому не случайно, что на территории одного из ключевых наших предприятий – Волжского трубного завода – мы открыли такой объект, как «ECO HOUSE TMK». Это не только современный лабораторный комплекс, рабочее место персонала экослужбы, но и эффективная площадка для научных дискуссий, встреч экологов региона в целях дальнейшего развития и улучшения окружающей среды», – сказал Игорь Корытько.

В новом двухэтажном здании «ECO HOUSE TMK» расположены помещения для проведения аналитического контроля различных сред. Для проведения исследований экологический центр оснащен самым современным оборудованием и высокоточными средствами измерений. Особое внимание уделено созданию комфортных условий для эффективной работы сотрудников. Футуристический облик «ECO HOUSE TMK» ярко выделяется в ряду типовой производственной застройки, наглядно демонстрируя необходимость поддержания баланса между антропогенным воздействием на природу и усилиями ТМК по ее сохранению.

«Стратегическая цель ТМК – это минимизация техногенной нагрузки на окружающую среду при производстве и

«Волжский трубный завод последовательно реализует программу стратегического развития ТМК, ориентированную на обеспечение экологической безопасности. Создавая современный административно-лабораторный комплекс, мы также стремились сделать деятельность экологов завода еще более эффективной. Когда все исследовательские ресурсы сосредоточены в одном месте, информация оперативна, условия работы становятся комфортнее, вовлеченность персонала и производительность возрастает. Уверен, это придаст новый импульс развитию экотехнологий на ВТЗ», – отметил Сергей Четвериков. 🟡



Медосмотр без проблем

На Чусовском металлургическом заводе ежегодный профилактический медицинский осмотр в 2019 году впервые за многие годы прошёл без серьезных нареканий благодаря профактиву. Этот опыт решено использовать и в нынешнем году. Рассказывает председатель первичной профсоюзной организации предприятия Александр Штин.

Ранее проведение профилактических осмотров проходило с различными проблемами. Были случаи нарушения установленных графиков, потери результатов анализов. Случались конфликты, когда человека не допускали к работе по причине отсутствия результатов медосмотра, а он уверял, что его проходил.

Профактив первичной профсоюзной организации решил включиться в решение проблем и оказать помощь в организационных вопросах. Председатели профорганизаций

подразделений взяли проведение медосмотров под личный контроль: присутствовали в дни их проведения, отмечали работников, следили за изменениями в графиках прохождения, проводили разъяснительную работу с заводчанами, решали оперативно все возникающие вопросы. В результате прошлогодний профосмотр на предприятии прошел как никогда – без проблем. И работники, и руководители подразделений были довольны организованным порядком.

Первичная профсоюзная организация решила продолжить эту прак-

тику и объединить усилия со службой охраны труда ЧМЗ – начнется очередной профилактический осмотр, его пройдут около 2 тысяч заводчан.

Состоялась встреча председателей профорганизаций цехов с инженером службы охраны труда предприятия Еленой Ельцовой. Обсужден уже имеющийся опыт, подробно разобраны все спорные вопросы и предложения по улучшению организации медосмотра и особенности его проведения в 2020 году. 🟡



Сотни миллионов – на безопасность

Выксунский металлургический завод (входит в состав ОМК) за последние пять лет снизил уровень производственного травматизма в 7 раз и сохранил нулевой уровень аварий и инцидентов. За этот же период не зафиксировано ни одного смертельного случая.

Это стало возможным благодаря реализуемой в ОМК политике в области безопасности производства, соответствующей современным международным стандартам. Ежегодно ВМЗ на обеспечение промышленной безопасности своих сотрудников направляет 300 млн рублей.

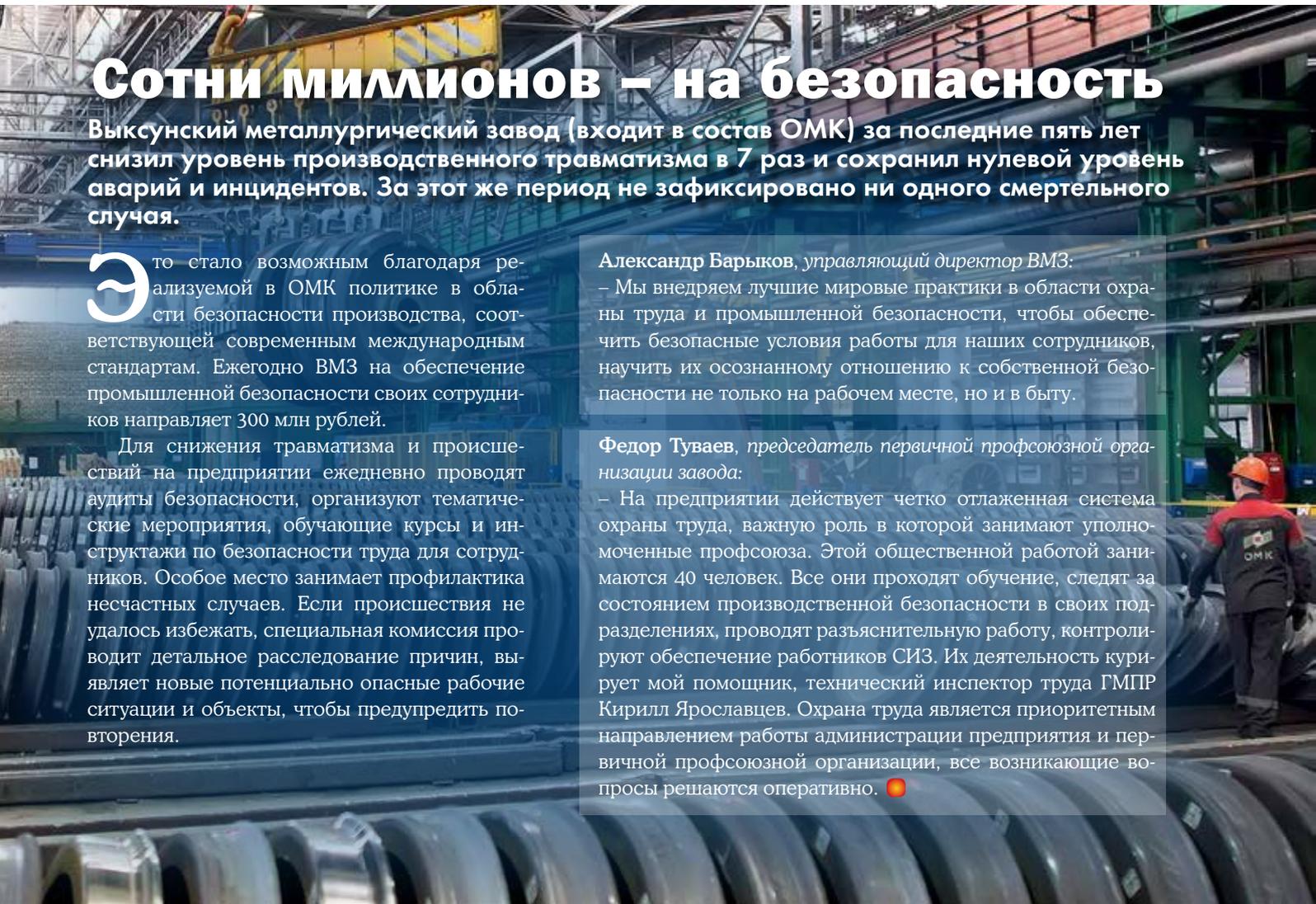
Для снижения травматизма и происшествий на предприятии ежедневно проводят аудиты безопасности, организуют тематические мероприятия, обучающие курсы и инструктажи по безопасности труда для сотрудников. Особое место занимает профилактика несчастных случаев. Если происшествия не удалось избежать, специальная комиссия проводит детальное расследование причин, выявляет новые потенциально опасные рабочие ситуации и объекты, чтобы предупредить повторения.

Александр Барыков, управляющий директор ВМЗ:

– Мы внедряем лучшие мировые практики в области охраны труда и промышленной безопасности, чтобы обеспечить безопасные условия работы для наших сотрудников, научить их осознанному отношению к собственной безопасности не только на рабочем месте, но и в быту.

Федор Туваев, председатель первичной профсоюзной организации завода:

– На предприятии действует четко отлаженная система охраны труда, важную роль в которой занимают уполномоченные профсоюза. Этой общественной работой занимаются 40 человек. Все они проходят обучение, следят за состоянием производственной безопасности в своих подразделениях, проводят разъяснительную работу, контролируют обеспечение работников СИЗ. Их деятельность курирует мой помощник, технический инспектор труда ГМПР Кирилл Ярославцев. Охрана труда является приоритетным направлением работы администрации предприятия и первичной профсоюзной организации, все возникающие вопросы решаются оперативно. 🟡





Остановись, подумай – не рискуй

**В АО «ВМК»
Красный Октябрь»
усиливают работу
по предотвращению
травматизма на
производстве.**



На волгоградском металлургическом предприятии состоялось рабочее совещание по вопросам травматизма на производстве. Контроль соблюдения требований безопасности, снижение доли человеческого фактора и другие меры предупреждения травматизма на производстве обсудили с участием руководителей всех подразделений завода, от профактива в совещании принимал участие *председатель первичной профсоюзной организации комбината Сергей Белоусов*.

На заседании отметили положительную тенденцию к уменьшению числа несчастных случаев – пик пришелся на 2017 год, когда травмы на рабочих местах получили 18 человек.

Профессий, не подверженных риску травматизма, практически не существует – опасность присутствует в каждой сфере, поэтому любой несчастный случай нужно предупреждать. Около 80% таких ЧП происходят из-за человеческого фактора. Запомнить правила безопасности, прослушанные на обучении охране труда, вовремя вспомнить их в опасной ситуации, отреагировать на риск и предпринять срочные действия – эти качества у всех людей развиты в разной степени. Именно поэтому каждый руководитель подразделения должен работать над снижением доли человеческого фактора.

– На «Красном Октябре» работает трехступенчатый контроль обеспечения требований безопасности, – рассказала заместитель технического директора по эко-

логии, промышленной безопасности и охране труда **Мария Опаневич**. – Как показывает практика, самая важная – первая: в ней участвуют непосредственно работник и его руководитель. Они совместно проводят осмотр оборудования и территории на предмет соблюдения норм безопасности и не приступают к работе, не устранив нарушения. Это касается и применения средств индивидуальной защиты, которыми сегодня в полной мере обеспечены все сотрудники завода.

По итогам совещания принято решение усилить работу по предотвращению травматизма на первой ступени. Прежде всего, внедрить чек-листы для проверки оборудования и территории, проводить инструктажи по охране труда без формализма и получать обратную связь по их итогам.

Сергей Белоусов отметил:

– В организации и проведении мероприятий по охране труда на комбинате большая роль отводится уполномоченным профсоюза. На совещании обсуждены важные вопросы их деятельности. Решено больше внимания уделять обсуждению с работниками мер предосторожности, в том числе, на встречно-сменных собраниях. Необходимо усилить разъяснительную работу, чаще напоминать персоналу об опасности полагаться на волю случая и игнорировать правила. 🟡



ЧТОБЫ ИСКОРКИ НЕ ПОГАСЛИ...

При профкоме первичной профсоюзной организации Кузнецкого ферросплавного завода активно работает комиссия по работе с молодежью. В сентябре этого года ей исполнилось 15 лет.

Многие достижения в общественной жизни, которыми сегодня гордится предприятие, – победы в социальных, культурных, общественных мероприятиях областного и городского уровней (волонтерские акции, спортивные соревнования, семинары, творческие конкурсы) стали возможными благодаря стараниям членов молодежного актива. О том, как все начиналось, о дне сегодняшнем и ближайших планах рассказывает **председатель комиссии Анна Гордеева.**

– 8 сентября 2005 года была подписана и утверждена нормативная документация комиссии, этот день стал точкой отсчета в нашей истории. На первом собрании присутствовали представители администрации завода, профкома и 10 активистов, которые решили заняться этой работой.

Первым нашим мероприятием стал предновогодний КВН, который получил много положительных откликов. Мы увидели новые лица, идеи, это

стало мощным стартом для дальнейшей работы. С тех пор на заводе все культурно-массовые мероприятия разрабатываются и воплощаются с участием молодежи. Среди самых популярных у заводчан – конкурс «Богатырские игры», 8 Марта, фестиваль новогодних традиций «Метелица». Цель мероприятий – дать возможность как можно большему числу желающих проявить свои творческие способности. Одно из самых важных мероприятий нашего молодежного профактива – научно-техническая конференция. В этом году она состоится в онлайн-формате.

– В чем секрет успешной работы комиссии?

– У нас четко выстроена работа по секторам. У каждого сектора свой руководитель, который не только увлечен своей работой, но и является настоящим лидером, вдохновляющим работников на новые интересные дела.





– Расскажите о молодых активистах.

– С первых дней в составе комиссии **Ольга Шабасова**, которая начинала свою профсоюзную деятельность в информационно-пропагандистском секторе и вела это направление в первом ферросплавном цехе. У истоков создания КРМ были **Денис Ремпель** и **Виталий Васильев**. Во многих мероприятиях сегодня принимают участие **Александр Филиппов**, **Евгения Косатикова**, **Виталий Урусов**. Особенно отмечу весь исполком – это **Ксения Куртукова**, **Павел Еличев**, **Дмитрий Бажин**, **Алексей Хвостов**, **Наталья Пономаренко**, **Екатерина Обоева** – люди, на которых держится многое.

Нашу деятельность поддерживает руководство предприятия, необходимую помощь оказывают коллеги из профкома первички.

– Новые люди есть?

– Сегодня, как и 15 лет назад, мы сталкиваемся с одними и теми же проблемами. Люди неохотно проявляют себя в общественной жизни, ищут во всем выгоду, интересуются, какие бонусы за это могут получить. Но ведь сначала нужно проявить себя, показать, на что способен.

Молодежный профактив – это, прежде всего, команда, где каждый может попробовать свои силы в разных направлениях и выбрать занятие по интересам – КВН, спортивные соревнования, развитие творческих способностей. Можно писать заметки, снимать ролики, проводить тренинги, участвовать в волонтерских акциях.

Практически ежегодно мы получаем награды от городской администрации за помощь, организацию и проведение различных массовых мероприятий. За последнее время основную часть наград нам принесла команда КВН «Мужской разговор». Здесь безоговорочная заслуга **Алексея Хвостова** – яркого представителя нашего молодежного коллектива. Сам пишет сценки, играет, был редактором заводского КВН, ездил и на Юргинский ферросплавный завод, в филиал «Антоновское рудоуправление», чтобы обеспечить мероприятию достойный уровень.

– С годами меняются формы работы с молодежью?

– Сегодня взаимодействовать с молодыми работниками стало сложнее, представители нового поколения – это люди другого формата, им проще написать сообщение, общаться в чатах и в соцсетях, чем при личной встрече. Постоянно ищем новые способы, чтобы выстроить эффективную работу.

Несмотря на неожиданность и неопределенность сложившейся ситуации с пандемией мы быстро перестроились, научились проводить мероприятия в режиме онлайн, распространять информацию в электронном формате. Стараемся воплощать перспективные идеи, развивать новые направления, осваиваем разные онлайн-площадки для проведения мероприятий, привлекаем к работе новых людей, стремимся сплотить молодежный профактив и нацелить его на новые интересные и полезные дела. 🍅





**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**