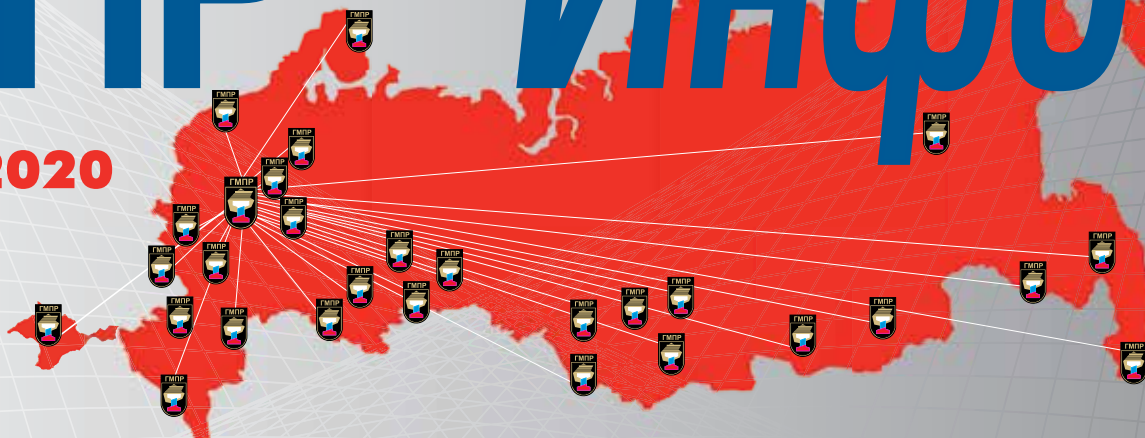


ГМПР – Инфо

№10 | 224 | 2020

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 Вторая волна или девятый вал?
- 5 Бухгалтера обучились онлайн
- 6 Новая реальность. Новый опыт

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 8 Результатами довольны
- 9 Колдоговор с плюсом
- 11 Не оставят без помощи

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 12 С генеральным директором – онлайн
- 13 День информирования – в новом формате
- 14 «Надо двигаться вперед»
- 15 На пульсе событий
- 16 Metallurgi и горняки сели на «минималку»
- 19 В зоне внимания – Программа действий
- 20 Zoom - Zoom на ЕВРАЗ НТМК
- 21 «Основная задача – сохранить первичку»
- 22 Есть такой фонд
- 23 БоАЗ: новый председатель
- 25 Работаем онлайн
- 27 Как решить ребус?
- 28 Сохраняя традиции
- 29 А вы хотите, как в Швеции?

ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

- 30 Коронавирус на работе: предупреждаем и выявляем
- 31 «Коронавирусные» выплаты
- 32 Болезнь – не сказки
- 33 Трудности преодолимы

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 34 Стремясь к нулевому травматизму
- 36 Через призму профсоюза

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 39 Онлайн и офлайн

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 41 Защита ушла с победой
- 42 Черные дыры льготного стажа
- 43 Как защищали работников

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 44 Общественник с прогрессивной мыслью
- 45 Оправдывая доверие
- 46 В числе лучших
- 47 Помогать – моя обязанность

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 48 В атмосфере добра и взаимовыручки
- 49 Профсоюзный сквер: каким он будет?

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: токарь цеха «Рудник» Магнитогорского
металлургического комбината, старший
уполномоченный по охране труда Сергей
Спиридонов. Автор фото – Ольга Мартынова

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 27.11.2020.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 20-266.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. 8 (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



ВТОРАЯ ВОЛНА ИЛИ ДЕВЯТЫЙ ВАЛ?

Вторая волна пандемии, о которой еще недавно многие экономисты говорили в сослагательном наклонении, стала реальностью. Интуитивно понятно, что такой продолжительный период противоэпидемических ограничений, сопровождающийся полным или частичным закрытием целых отраслей, не может пройти без серьезных негативных последствий для экономики и населения. Однако многое остается на уровне догадок: статистические данные приходят с запозданием, и для детального анализа их пока недостаточно.

Однако, по мнению аналитиков, внутренние и внешние проблемы не мешают развиваться российской металлургической отрасли. И хотя на протяжении первых десяти месяцев 2020 г. не было завершено крупных «знаковых» инвестиционных проектов, но зато было объявлено о запуске ряда новых. Текущий год запомнится точечными улучшениями и модернизациями, нацеленными на улучшение качества продукции и расширение ассортимента.

Потребление стальной продукции в России становится все более разнообразным и специализированным.

Металлургические компании больше ориентируются на конкретных потребителей в промышленности и добывающих отраслях. Хотя, конечно, ключевой отраслью для отечественного рынка стали остается строительство. Там сильно просел коммерческий сектор, но инфраструктурные проекты на подъеме, а жилищной сфере можно рассчитывать на меры государственной поддержки.

О том, как работали предприятия горно-металлургического комплекса России (ГМК) в этот сложный период, рассказывает *заведующий социально-экономическим отделом ЦС ГМПР Сергей Вестфаль.*





ПОД ВЛАСТЬЮ «КОРОНЫ»

В 2020 году деятельность горно-металлургического комплекса (ГМК) проходила в условиях распространения пандемии коронавируса, которая изменила привычный уклад жизни общества и негативно повлияла на мировую экономику.

Отечественная промышленность, торговая сфера сильно пострадали под влиянием антиковидных ограничений, сжатия потребительского спроса, что поставило многие отрасли, в том числе металлопотребляющие, на грань выживания.

Введение режима нерабочих дней с 30 марта, а также дополнительных ограничений на работу отдельных отраслей привело к существенному снижению экономической активности.

Уже в апреле в полной мере сказалось влияние кризиса. Произошло снижение в производстве металлов, строительных материалов, сократились поставки грузовых вагонов из-за сжатия грузопотока, сильно снизились продажи автомобилей.

Усиление волатильности на мировых финансовых рынках и снижение цен на нефть, начиная с марта, сопровождалось ослаблением национальной валюты и внутреннего спроса, что вынудило предприятия черной и цветной металлургии нарастить экспортную направленность производства и позволило существенно не снизить объемы выпуска основных видов продукции. Вместе с тем, ситуация с экспортными поставками осложнялась ростом протекционизма в мире.



ПРОВЕРКА НА ПРОЧНОСТЬ

За 9 месяцев 2020 г. незначительно увеличилось производство стали (на 0,1%), концентрата железорудного (на 2,7%), алюминия первичного (на 3,0%), меди рафинированной (на 2,8%). Производство готового проката снизилось на 0,3%, труб стальных – на 15%, никеля необработанного – на 6,3%.

В III квартале 2020 года за счет отложенного спроса началось постепенное восстановление экономики от последствий, вызванных первой волной пандемии. По отношению ко II кварталу 2020 г. выручка от реализации продукции в ГМК выросла на 18 процентов. Есть увеличение по некоторым смежным производствам (в производстве машин и оборудования и прочих транспортных средств), строительстве.

За 7 месяцев текущего года обрабатывающие отрасли в целом сократили прибыль в среднем на 38,3%, и на этом фоне ГМК выглядит лучше, снизив прибыль на 20,4% по отношению к соответствующему периоду 2019 г., которая составила 890 млрд. руб.

КРИЗИСНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

Важно, что и в нынешнем непростом году модернизация не остановилась: введен в строй целый ряд новых и реконструированных мощностей. В основном инвестпроекты стартовали до пандемии, и компаниям пришлось приложить серьезные усилия, чтобы их завершить. Впрочем, первое полугодие 2020-го, когда спрос на металлы на мировом рынке ощутимо снизился, как раз стало удачным периодом для проведения масштабной реконструкции производств: остановка оборудования не сказалась на выполнении договоров.

В АО «Первоуральский НТЗ» проведена модернизация оборудования поперечного перемещения трубной заготовки после МНЛЗ в ЭСПЦ «Железный Озон 32». Данный проект позволит увеличить выпуск трубной заготовки на 15 процентов.

В июле 2020 г. ПАО «ЕВРАЗ НТМК» завершил техперевооружение доменной печи №6 проектной мощностью 2,5 млн тонн чугуна в год, оснащенной самыми современными пылегазоочистными установками.

В конвертерном цехе № 2 ПАО «ЕВРАЗ ЗСМК» после ремонта с заменой всех комплектующих намечается пуск конвертера №4. Проект позволит увеличить выплавку стали в конвертере до 2,5 млн тонн в год и снизить выбросы вредных веществ в атмосферу.

Компания «Металлоинвест» в АО «Оскольский электрометаллургический завод» запустила шаропрокатный стан,

который ежегодно будет выпускать около 43 тысяч тонн канатных стальных мелющих шаров. Проект предусматривает возможность производства и отгрузки новой продукции сторонним потребителям. Новое производство позволило создать на комбинате дополнительно 85 рабочих мест.

Вместе с тем металлургические компании пересматривают свои инвестиционные программы, так как считают, что инвестиционные риски в настоящее время стали существенно выше, чем были до пандемии.

ООО «ЕвразХолдинг» отложил проект по строительству интегрированного литейно-прокатного комплекса на Западно-Сибирском металлургическом комбинате на три-четыре года; проект модернизации рельсобалочных мощностей на Нижнетагильском металлургическом комбинате отложен на год.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ЗАРПЛАТА И НЕКОТОРЫЕ ПРОГНОЗЫ

ЦС ГМПР провел мониторинг работы предприятий ГМК в период пандемии, который показал, что применялся режим неполной занятости, работники старше 65 лет





выводились на больничный лист или удаленную работу, часть работников – на вахтовый метод работы с обязательной обсервацией и т.д.

За 7 месяцев 2020 г. среднесписочная численность персонала составила 633,4 тысячи человек (по данным ОКВЭД–2 Росстата по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности) и осталась на уровне соответствующего периода 2019 г. (снижение 0,9 процента).

За 7 месяцев 2020 г. средняя заработная плата по ГМК составила 63378 руб. и увеличилась на 8,5 процентов по отношению к соответствующему периоду прошлого года. Покупательная способность достигла 5,3 прожиточного минимума трудоспособного населения РФ (ПМ) против 4,9 ПМ в аналогичном периоде 2019 года.

Анализ уровня заработной платы работников за 9 месяцев 2020 г. На более чем на 126 предприятиях ГМК, охватывающих 70% численности работающих, показал, что доля предприятий с заработной платой ниже 4 ПМ составляет 46,8 (против 54) процентов (как и в 2018 году). Вместе с тем, доля предприятий с заработной платой более 5ПМ увеличилась с 46,1 до 53,2 процентов.

Исполнительный директор Ассоциации «Русская Сталь» Алексей Сентюрин на международной конференции «Российский рынок металлов», состоявшейся в ноябре этого года, рассказал, что в целом по итогам девяти месяцев 2020 г. производство стали в России превысило уровень аналогичного периода годичной давности на 2,4%, а российский экспорт стали – на 3,1% при том, что импорт уменьшился на 31%. То есть, отечественная металлургическая отрасль достойно вышла из трудного периода.



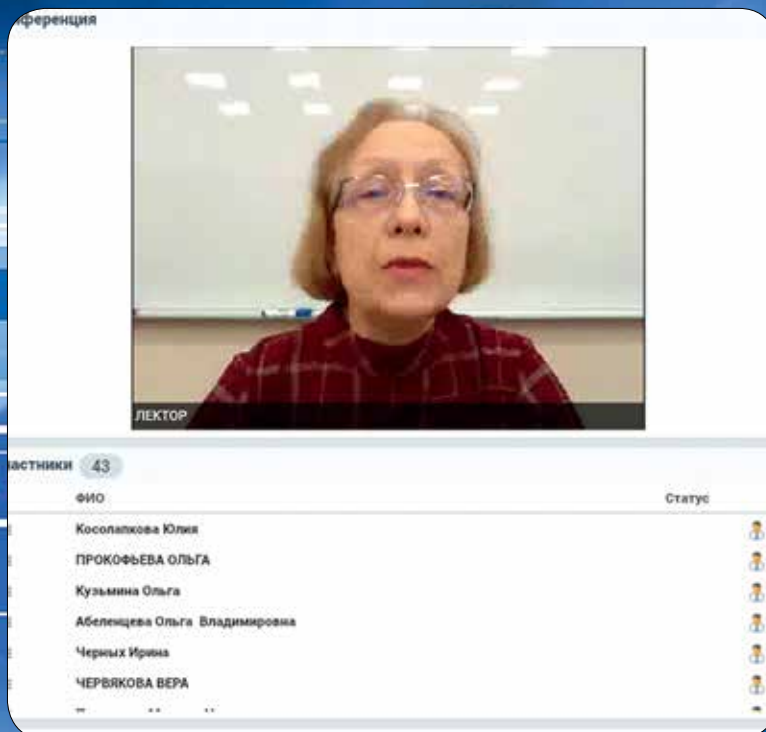
В 2019 г. капиталовложения, по данным «Русской стали», достигли рекордного показателя – 278 млрд руб. В 2020 г., несмотря на эпидемию коронавируса, этот показатель может составить около 300 млрд руб.

В январе-сентябре 2020 г. видимое потребление стальной продукции в России было на 7,3% меньше, чем годом ранее. Однако на 2021 г. «Русская сталь» прогнозирует рост на 5-7%.

Каким будет российский рынок стали и металлопотребление зимой этого года – обычным, подчиняющимся действию сезонных факторов, благоприятным или, наоборот, проблемным, подверженным коронавирусу? В значительной мере это будет зависеть от успехов борьбы с коронавирусом в России и за рубежом. 🟡



Бухгалтера обучились онлайн



«Основные вопросы налогового и финансового регулирования деятельности профсоюзных организаций» – такова была тема вебинара, проведенного в ноябре для бухгалтеров организаций профсоюза Центральным Советом ГМПР совместно с Санкт-Петербургским учебным центром.

К вебинару подключились более 50 бухгалтеров территориальных органов и первичных профсоюзных организаций.

Провела обучение Надежда Гурьева, налоговый консультант, преподаватель зонального учебно-методического центра профсоюзов Санкт-Петербурга.

Надежда Александровна широко и доступно для всех участников вебинара осветила вопросы налогообложения профсоюзной организации, рассказала, какие новые статьи и законы появились в налоговом и Трудовом кодексе и на какие моменты в налогообложении нужно обратить внимание.

Участники семинара познакомились со сроками представления отчетности по формам 6-НДФЛ и 2-НДФЛ за 2020 год, главными изменениями по НДФЛ в 2021 году (новая форма 6-НДФЛ с 2021 года – новая структура формы и новая группировка показателей, новые разделы формы. Объединение форм 2-НДФЛ и 6-НДФЛ с 2021 года. Приказ ФНС России от 15.10.2020 № ЕД-7-11/753@; прогрессивная ставка НДФЛ с 2021 года. О повышении ставки НДФЛ до 15 процентов на доходы свыше пяти миллионов рублей в год; порядок расчета НДФЛ на проценты по вкладам с 2021 года; изменение правил предоставления социальных налоговых вычетов, получение физлицами налоговых вычетов по

НДФЛ в упрощенном порядке (проект). Вычеты на лечение. Постановление Правительства РФ от 08.04.2020 № 458).

Отдельная часть вебинара была посвящена изменению правил зачета и возврату налогов с 01.10.2020 года. Особенности зачета переплаты по НДФЛ. Изучены новые правила взыскания небольшой задолженности до 3000,00 руб. (налоги, пени, штрафы, страховые взносы), проработана тема уплаты НДФЛ за счет налогового агента, изменения в НК РФ (п. 9 статьи 226). Также рассмотрены темы «Доходы в натуральной форме. Порядок отражения доходов в натуральной форме в 6-НДФЛ», «Налогообложение (освобождение от налогообложения) стоимости подарков. Какие документы оформить. Договор дарения. Подарки детям», «Декабрьская заработная плата. Отражение в 6-НДФЛ», «Премии. Даты фактического получения. На что обратить внимание, оформляя приказ (распоряжение) и платежное поручение».

Бухгалтерам была предоставлена возможность не только познакомиться с последними изменениями нормативной базы и законодательства Российской Федерации, но и задать лектору интересующие их вопросы.

Участники отметили актуальность данного вебинара в условиях отмены запланированного очного семинара в связи с распространением коронавирусной инфекции. 🟡



Новая реальность. Новый опыт



В октябре состоялось заседание комиссии ЦС ГМПР по информационной политике в онлайн-режиме на площадке Zoom. Тема: «Коммуникации в период пандемии. Инструменты, приоритеты, практика».



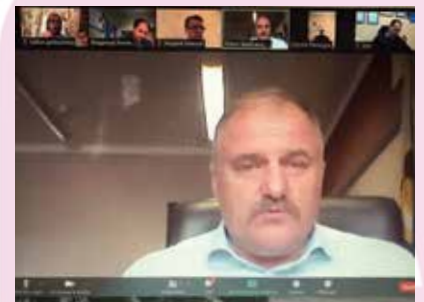
Открыл заседание *заместитель председателя профсоюза Андрей Шведов*. Он отметил:

– Из-за пандемии, в условиях резкого сокращения традиционных для профактива очных встреч и межличностного общения, особую остроту приобретают вопросы эффективного информирования работников. Информационная работа становится одним из мощных и эффективных ресурсов деятельности профсоюза. Цель заседания – обсудить, как в наших территориальных и первичных организациях справляются с современными вызовами, осваивают интернет-ресурсы и другие средства

коммуникации, насколько это продуктивно работает и какие проблемы мешают.

Андрей Владимирович проинформировал о последних событиях – проведении Исполкома Центрального Совета профсоюза и первом заседании тарифных комиссий Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России (АМРОС) и Центрального Совета ГМПР. Рассказал о ближайших планах по подготовке и проведению пленума в декабре этого года и планируемой отчетно-выборной кампании профсоюза в 2021 году.

Председатель Челябинской областной организации ГМПР, председатель комиссии ЦС ГМПР по информационной политике Юрий Гранов: «Заседание комиссии в формате онлайн проводится впервые. Важно не останавливаться, набирать опыт и осваивать новые возможности. Стараться использовать все имеющиеся инструменты и информационные поводы, чтобы заявить о себе».



В качестве примера Юрий Александрович привел кампанию территориальной организации по поддержке работников Челябинского электрометаллургического комбината и «Метагломерата», входящих в единую производственную цепочку. Предприятие планировали закрыть, основной части работников предложили уйти по сокращению либо перевестись на другие предприятия региона. Было направлено обращение в региональное правительство, подготовлены и распространены в соцсетях видеоролики о ситуации. В итоге для стабилизации ситуации была создана рабочая группа, в которую вошли как чиновники прави-

тельства области и администрации Кусинского района, так и представители группы ЧЭМК и профсоюзные работники.

Об опыте челябинцев проинформировал **Владимир Широков**, специалист обкома ГМПР по информационной работе. Он, в частности,



отметил усиление традиционных средств связи (телефонная связь, электронная почта) одновременно с более широким использованием мессенджеров и социальных сетей. Появилось много групп по темам и различным категориям профактива, быстрее прошло освоение онлайн-площадок, которые использовались для проведения заседаний выборных органов, колдоговорной кампании, обучения, конкурсов и форумов. Новые формы – это движение вперед, это новый опыт. Однако обозначились и проблемы онлайн-коммуникаций: нет живого обмена опытом, эмоционального погружения, снижается качество обучения, усложнились процедуры обмена информацией, согласований, на которые затрачивается значительно больше времени, конкурсы проходят без драйва, у участников нет возможности увидеть себя среди других, да и использование онлайн-площадок требует дополнительной технической поддержки. «Мы стремились, чтобы наполняемость наших информационных ресурсов не уменьшилась, а информация соответствовала запросам. И нам это удалось».

Оксана Обрядова, председатель Оренбургской областной организации профсоюза рассказала, что для информирования продолжают активно использовать традиционные формы – готовятся информационные листки, подбираются актуальные материалы для вкладки ГМПР в областной про-



фсоюзной газете «Простор». В период пандемии стали выпускать чек-листы с изложением краткой информации в доступной форме по актуальным вопросам – разъяснения юристов, технических инспекторов, судебные решения в интересах работников.

В первичной профсоюзной организации ОАО «Комбинат «КМАруда» продолжают проходить мероприятия и встречи в очном режиме, как сообщил **председатель первички Алексей Топоров**. Предприятие сравнительно небольшое, противоэпидемиологические меры соблюдаются строго.



Некоторые мероприятия профактиву все же пришлось провести в режиме онлайн: конференция по заключению колдоговора, майские акции. Сейчас большая часть совещаний и переговоров с руководством комбината проходит в онлайн-режиме.

Председатель Волгоградской областной организации ГМПР Сергей Полещук рассказал об интернет-ресурсах территориальной и первичных организаций региона, о том, что



их использование стало более интенсивным и разнообразным. Сергей Иванович посетовал, что новые формы информирования не могут заменить личное общение, которое продолжает быть очень востребованным профактивом.

Приглашенный на заседание комиссии **председатель Нижегородской территориальной организации, председатель оргуставной комиссии ЦС профсоюза Александр Ушков** поддержал коллегу. Проводить дискуссии, обмениваться мнениями



с помощью онлайн-платформ уже получается, а вот кропотливая, доскональная работа над документами (как было на заседании рабочей группы комиссии ЦС ГМПР по профстроительству и уставной деятельности, где обсуждались изменения и дополнения в Устав ГМПР и инструкцию по проведению отчетно-выборной кампании) должна проводиться в очном формате.

Ситуация с пандемией нацелила профактив усиленно осваивать интернет-ресурсы и выявила много проблем – недостаточные технические возможности, необходимость приобретения новых навыков, сложность проведения массовых встреч, обучения с выполнением практических заданий.

В заключение **Андрей Шведов** отметил:

– Это наша реальность, и мы должны идти в ногу со временем, использовать все возможные формы и методы. Важно, чтобы не было пробелов в донесении информации до каждого работника, остановки в проведении колдоговорных кампаний, отстаивании интересов членов профсоюза. Это наш новый опыт, и он нам нужен. 🍅



ВЛАДИМИР ШИРОКОВ



РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОВОЛЬНЫ

Дополнительные социальные гарантии получили работники Вишневогорского ГОКа: на предприятии заключен новый коллективный договор. Он будет действовать до конца 2023 года.

Коллективные переговоры на ВГОКе шли около трех месяцев. Интересы трудового коллектива в них представляли *председатель первичной профсоюзной организации Виктор Емельянов, члены профкома Марина Турыгина и Екатерина Захарова, профгруппы Анна Недрода (мехцех), Людмила Малявкина (рудник), Наталья Крайчикова (санаторий-профилакторий).*

Главный социальный документ предприятия в проекте прошел экспертизу у специалистов Челябинской областной организации ГМПР. От профсоюза было внесено около 40 предложений, в т. ч. по разделу «Оплата труда», большинство из них принято. Важный момент – ссылка в колдоговоре на Отраслевое тарифное соглашение по ГМК и Региональное трехстороннее соглашение.

Основные социальные гарантии и компенсации в новом колдоговоре сохранены, отдельные – повышены. Они коснутся всего коллектива, объединяющего почти 800 человек. Внесены также новые пункты.

Работодатель вновь взял на себя обязанность закрепить для рабочих низкой квалификации часовые тарифные ставки в соотношении с минимальным размером оплаты труда: 1-й разряд = 1 МРОТ, 2-й = 1,02 МРОТ, 3-й = 1,04 МРОТ. Это один из прогрессивных





МАРИЯ ИЗЕНКИНА

моментов, который еще только обсуждается в отраслевых и региональных переговорах профсоюзов с работодателями.

По колдоговору работникам ВГОКа также будет ежегодно индексироваться заработная плата в соответствии с ростом потребительских цен за прошедший год (на предприятии действует Положение об индексации). Кроме того, добавлено, что за период действия колдоговора зарплата должна достигнуть 4 региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения (это норматив действующего ОТС). В сентябре 2020 года средняя зарплата на предприятии, после индексации в апреле, составила 42181 рубль, у машинистов буровой установки – 54860 рублей, у флотаторов – 46028, у водителей большегрузного автомобиля – 43080 рублей.

Есть еще несколько важных моментов, касающихся оплаты труда. Записано, что фонд оплаты труда не может быть ниже 28% от себестоимости выпускаемой продукции (в прежнем колдоговоре было 25%, по факту сегодня – 30–32%). За работу в ночное время производится доплата в размере 40% от часовой тарифной ставки. Впервые утверждена доплата как за совмещение профессий – при применении профстандартов и расширении трудовой функции работников, предусматривающей совмещение профессий, установленных в ЕТКС. День металлурга всем работникам будут оплачивать как выходной (праздничный) день, т. е. в двойном размере.

В областной организации ГМПР также отмечают важные гарантии, касающиеся условий и охраны труда. Например, введены дифференцированные доплаты в зависимости от класса условий труда, доплаты за работу во вредных условиях свыше нормы рабочего времени. В случае смерти работника на производстве семья получит его суммарный годовой заработок. Предусмотрены дополнительные гарантии для уполномоченных профсоюза по охране труда.

В целом результатами коллективных переговоров в профкоме удовлетворены. Заключенный колдоговор гарантирует работникам социальную обеспеченность на 3 года, а работодателю – стабильность в коллективе. ■

КОЛДОГОВОР С ПЛЮСОМ



В ООО «Запсибэнергоремонт» подписан коллективный договор на 2020-2023 годы. Утверждение документа должно было состояться на конференции трудового коллектива, однако из-за эпидемиологических ограничений массовое мероприятие перенесли на более поздний срок, и на подписании присутствовали только члены переговорной комиссии.

Итоги обсуждений, содержание нового коллективного договора, а также в целом текущую ситуацию на предприятии комментируют *председатель первичной профсоюзной организации Евгений Гарманов* и *генеральный директор ООО «Запсибэнергоремонт» Роман Поликаров*.

Евгений Гарманов:

– Процесс переговоров проходил активно, обсуждения были «горячими». По итогу и я, как председатель первичной профсоюзной организации, и члены комиссии остались довольными. Ухудшения положений документа не произошло – только улучшения. Есть, конечно, моменты, на которые пришлось с трудом согласиться, но позиция руководства понятна: перспективы предприятия пока не ясны, и нет смысла давать пустые обещания. Учитывая положительный опыт последних лет по





единовременным выплатам работникам в конце календарного года вместо индексации зарплаты, приняли решение сохранить эту договоренность.

В новом колдоговоре произошло увеличение выплат, материальной помощи. Так, например, с 1500 до 2000 рублей выросла денежная премия за многолетний и добросовестный труд работникам по случаю их юбилея; с 550 до 1000 рублей – ежемесячное пособие матерям-одиночкам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком; с 5000 до 10000 рублей – единовременная материальная помощь работницам при рождении ребенка; с 4000 до 10000 – единовременное пособие при увольнении в связи с уходом на пенсию по возрасту или по льготному пенсионному списку; другие выплаты. Все действующие ранее льготы и гарантии сохранили, ничего не потеряли.

Роман Поликаров:

– Если в 2018-2019 годах нам удавалось динамично поднимать уровень заработной платы, то в нынешнем году уже в марте стало понятно, что это будет проблематично. Мы – сдельщики, напрямую зависим от объемов работы по заключенным договорам, а сегодня они значительно сократились, и пока трудно предположить, когда все стабилизируется. Наши заказчики, едва услышав первые звоночки ограничений, связанных с пандемией, начали сокращать свои расходы по году, понимая, что экономическая ситуация будет сложной.

Появились дополнительные расходы на проведение различных профилактических мер – те же маски, перчатки, дезинфекция. Сотрудники стали болеть или уходить на самоизоляцию, и их нужно поддерживать, сохранять хотя бы часть дохода.

При всем этом совершенно понятно желание работников иметь достойное вознаграждение за свой труд и я, как руководитель, его полностью поддерживаю. Но, к сожалению, сегодня мы ограничены рамками и вынуждены исходить из своих возможностей. В коллективном договоре мы не ухудшили ни одной позиции, везде сработали только в плюс. Но гарантировать увеличение заработной платы на 10 процентов ежегодно – не смогли, не привыкли давать обещаний, за которые не можем ручаться.

Сейчас наша основная задача – сохранить персонал, потому что квалификация – это то, чем мы живем, чем сла-

В процессе переговоров по пунктам, касающимся взаимодействия профсоюзной организации и администрации, обсудили возможность обучения работников по профсоюзной линии. Считаем сейчас это направление в профсоюзной деятельности приоритетным. Есть идея объединиться с профсоюзной организацией «Электротехсервиса» и совместно решать вопросы профобразования.

Важное направление деятельности профкома первички – повышение уровня профчленства. Работники вступают в профсоюз, но не активно. Превалирует потребительский подход. Часто приходится слышать: «А что мне это даст, что я за это получу?» Беседуем, проводим разъяснительную работу, в прошлом году объезжали все производственные площадки, разговаривали с людьми.

В этом году из-за пандемии массовые мероприятия не проводились, даже пришлось отменить наш традиционный турнир по боулингу. Но радует, что смогли организовать в начале октября совместно с администрацией поздравление ветеранов с Днем пожилого человека. Собрали им подарки, провели праздник, тем, кто не смог прийти – отвезли презент на дом. Начали подготовку к новогодним торжествам, планируем премировать лучших ко Дню энергетика.

В целом ситуация и на предприятии, и в профорганизации стабильная. Зарплаты у нас, в сравнении с другими предприятиями, небольшие, но выплачиваются без задержек, трудовые права соблюдаются. Администрация с профсоюзом считается, идет нам навстречу.



вимся, отличаемся от конкурентов. Необходимо удержать размер заработной платы хотя бы на прежнем уровне.

На 2021 год тендерные переговоры уже начались, но есть беспокойство – насколько те предприятия, на которые мы работаем, будут готовы вкладываться в ремонты, реконструкции, техническое перевооружение? Есть соображения на случай «недогруза» по объемам, мы рассматриваем варианты сотрудничества с новыми заказчиками, в частности, с энергетиками северной части Кузбасса. Есть определенный опыт и уверенность, что достойно справимся со всеми временными трудностями. 🟡



ИВАН БОЛОТИН

НЕ ОСТАВЯТ БЕЗ ПОМОЩИ

В правительстве области разработали дорожную карту в связи с ситуацией на градообразующем предприятии поселка Магнитка.

Работникам проблемного предприятия «Метагломерат» в Кусинском районе будут помогать работодатель, власть и профсоюзы. Программа мероприятий по стабилизации ситуации, возникшей в связи с изменением режима работы предприятия, – дорожная карта – будет реализована до конца 2020 года. Недавно ее утвердили на рабочей группе по выработке мер, направленных на оказание содействия промышленным предприятиям области в стабилизации финансово-экономического состояния.

В решении проблем работников «Метагломерата» задействованы Минэкономразвития области, Главное управление по труду и занятости области, Федерация профсоюзов области, администрация Кусинского района.

Согласно дорожной карте, ежемесячно работникам компания-собственник (УСМК) будет помогать в трудоустройстве на предприятия холдинга – ЧЭМК, в ЯНАО и Пермском крае. Основные рабочие специальности, по которым будут трудоулавивать, – дробильщик, электросварщик, электромонтер, машинист крана, машинист технологического оборудования, слесарь-ремонтник.

В случае необходимости высвобождаемым работникам «Метагломерата» будет оказана поддержка. В числе мер поддержки:

- выплата выходного пособия в размере 5 среднемесячных заработных плат тем, кто уволился по собственному желанию или по соглашению сторон;

- предоставление работникам, попавшим под сокращение, одного дня в

неделю с оплатой по среднему заработку для поиска работы;

- при переводе работника внутри предприятия на другую постоянную нижеоплачиваемую работу за ним будет сохранен прежний средний заработок в течение 2 месяцев со дня перевода;

- в случае консервации производства после ее окончания работникам предложат перевод в другие структурные подразделения УСМК, а в случае несогласия на перевод – увольнение по сокращению штата с выплатой 5 среднемесячных заработных плат;

- предоставление высвобождаемым работникам приоритетного права вернуться на производство в случае дальнейшей работы после консервации.

Будет проработан вопрос по оказанию мер господдержки действующим и создаваемым субъектам малого и среднего предпринимательства Кусинского района по созданию новых рабочих мест для высвободившихся работников «Метагломерата».

Для работников «Метагломерата» и других предприятий поселка Магнитка будет создан специальный выездной консультативный пункт. Людей будут информировать о мерах социальной защиты и поддержки, возможностях получения новой или смежной профессии, профессиональной подготовки или переподготовки.

Дорожная карта также включила комплекс мер по выравниванию в целом социально-экономической ситуации в Кусинском районе, связанной с непростым положением ООО «Мет-

агломерат», ООО «Уралстройщепень» и ООО «ПКФ Проминдустрия».

Напомним, о проблемах «Метагломерата» – градообразующего предприятия рабочего поселка Магнитка – впервые стало известно в августе 2020 года, когда появилась информация о возможном закрытии производства. После этого в коллективе начались увольнения. По информации самих работников, многих из них заставили написать заявление об увольнении. До августа 2020 года на предприятии работало более 400 человек. После обращения работников в профсоюз к решению проблем предприятия подключились областная организация ГМПР и Федерация профсоюзов области. Проблему удалось довести до правительства области. Для ее решения с участием профсоюзов была создана специальная рабочая группа. Деятельность группы курирует вице-губернатор Егор Ковальчук.

Юрий Горанов, председатель Челябинской областной организации ГМПР:

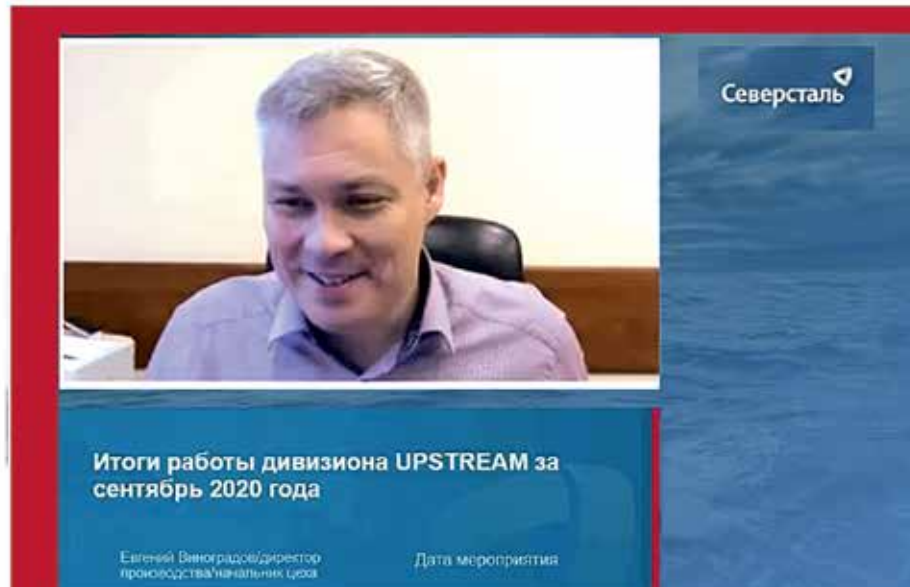
– Согласованная дорожная карта закладывает в области хорошую основу для решения социально-трудовых проблем. Изложенные в ней решения являются примером для разрешения подобных ситуаций на других предприятиях. Кроме того, именно профсоюзный мониторинг ситуаций на предприятиях позволил привлечь региональные власти для разрешения возникшей ситуации с закрытием ООО «Метагломерат». Есть вопросы к оперативности этого процесса, но в целом это шаг вперед во взаимодействии социальных партнеров на уровне области. ■





С ГЕНЕРАЛЬНЫМ ДИРЕКТОРОМ – ОНЛАЙН

Меры противодействия распространению коронавирусной инфекции, производственные результаты, травматизм и работу уполномоченных по охране труда обсудил профсоюзный актив «Северстали» на встрече с генеральным директором дивизиона «Северсталь Российская сталь» и ресурсных активов Евгением Виноградовым.



ГЛАВНАЯ ТЕМА

Первым вопросом на повестке дня была информация о мерах по предотвращению распространения коронавируса. Гендиректор отметил, что успешное преодоление первой волны заболевания можно по праву считать одним из главных достижений компании за последние 9 месяцев. «Северсталь» своевременно предприняла необходимые меры и избежала экономических потерь. Коллектив готов к новым вызовам времени.

Сегодня на территории промплощадки введено обязательное ношение респираторов, ограничено проведение личных встреч, отменены все массовые мероприятия, сменно-встречные и рабочие собрания, работникам рекомендуют отказаться от выезда за пределы региона, часть персонала выведена на дистанционную работу.

ЦЕЛИ ВЫПОЛНИМЫ

Вторым вопросом встречи стали производственные результаты. По итогам третьего квартала компания успешно справляется с намеченным планом. С начала года выпущено 779 тысяч тонн чугуна и 925 тысяч тонн стали. В сентябре был поставлен рекорд по показателю «выполнение графика разлива» – 99,14%, перевыполнен план производства на «Карельском Окатыше». Были и небольшие потери: недополучение угля от воркутинских и яковлевских шахт, простои прокатных цехов из-за внеплановых ремонтов.

– Основные показатели несколько ниже, чем в прошлом году, но в целом мы укладываемся в цель по году. У нас полная загрузка на октябрь, приняты заказы на ноябрь – прогноз оптимистичный. В связи с ростом курса доллара и евро экспорт поставки становятся более привлекательными. Возможности есть, рынок благоволит, и

мы должны использовать все его возможности, – отметил гендиректор.

С ОСОБЫМ ВНИМАНИЕМ

Особое внимание – теме травматизма. Евгений Николаевич отметил, что в вопросе безопасности необходимо усилить работу на местах и максимально вовлечь в нее уполномоченных профсоюза. По его словам, наиболее сложная ситуация наблюдается при проведении работ подрядными организациями.

Администрация и профсоюз договорились об усилении деятельности по этому направлению. Уже в октябре представители профсоюза будут дежурить на строительстве третьей доменной печи и новой коксовой батареи. Из лучших уполномоченных по охране труда сформирована межпроизводственная команда, чтобы вести общественный контроль при выполнении работ повышенной опасности на объектах, где сегодня задействованы большие ресурсы подрядных организаций. Уполномоченные будут следить за безопасностью выполнения технологических операций, использованием СИЗ. Если в зону внимания попадет нарушение – работу будут останавливать.

О ПЛАНАХ

В завершении встречи Евгений Виноградов остановился на вопросах, касающихся благоустройства, обновления станочного парка, социальных льгот. Генеральный директор заверил, что в будущем году программа по улучшению социально-бытового стандарта, работа по обновлению фасадов производственных зданий будут продолжены. Частично обновится станочный парк. ●



ДЕНЬ ИНФОРМИРОВАНИЯ – В НОВОМ ФОРМАТЕ

На «Уральской Стали» прошел день информирования. В нем приняли участие губернатор Оренбургской области **Денис Паслер**, руководители высшего звена компании «Металлоинвест», управляющий директор комбината **Ильдар Искаков**, начальники структурных подразделений предприятия, председатели цеховых профсоюзных организаций, ответственные за охрану труда и промышленную безопасность. Традиционное мероприятие прошло в новом формате.

Алексей Просяник – главный инженер АО «Уральская Сталь»:

– Раньше мы выпускали буклеты. Задавались вопросы, потом эти вопросы разбирались, отмечались. На это всегда уходило много времени, и сегодня мы это делаем друг для друга, глядя в глаза.

Денис Меньшиков, директор по социальным вопросам, рассказал о ситуации на комбинате с коронавирусом. Он отметил, что принятые профилактические меры позволили металлургам работать без производственных потерь, выполняя поставленные задачи и строя планы на будущее.

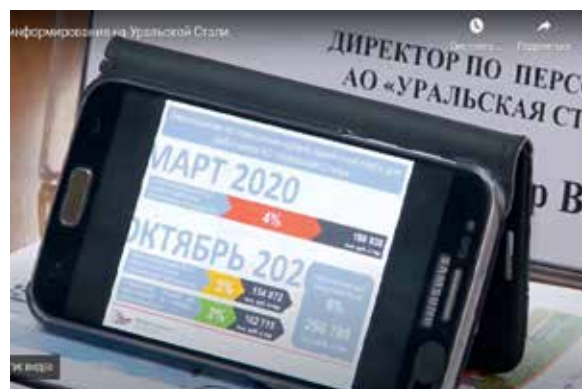
Директор по развитию Бизнес-Системы Александр Степанов пояснил нюансы перевода внутренних документов предприятия из бумажного формата в цифровой. Заместитель главного инженера — **начальник управления охраны труда и промышленной безопасности Павел Лапынин** рассказал о пользе диалогов безопасности. Они проводятся ежемесячно, чтобы минимизировать на комбинате травмы и аварии.

Директор по персоналу Александр Кучеров напомнил о том, что с 1 октября Металлоинвест повышает доходы сотрудников на всех своих предприятиях, а также о преимуществах электронных трудовых книжек. На Дне

информирования в режиме онлайн работники могли задать руководителям любые волнующие вопросы. Всего к мероприятию присоединилось 190 человек.

Иван Филиппов, председатель профсоюзной организации:

– Мы приветствуем проведение таких встреч. В них участвует достаточно большое число наших профактивистов. Почти двести человек станут ретрансляторами информации в своих коллективах. Сегодня презентации и доклады руководителей комбината уже на руках.



Вопросы освещались актуальные, профактив, начиная от профгрупоргов и уполномоченных по охране труда, участвует во всех процессах, происходящих на комбинате, включая Бизнес-систему. Совместные обходы, рейды, беседы, дайджесты, буклеты – используются все возможные коммуникации для эффективной работы трудового коллектива. 🟡



ГАЛИНА МОСКАЛЕВА



«Надо двигаться вперед»

На ОЭМК им. А.А. Угарова дистанционно прошел традиционный День информирования при помощи электронной платформы Microsoft Teams.

В нем приняли участие *управляющий директор ОЭМК им. А.А. Угарова Сергей Шишковец, главный инженер Кирилл Чернов, председатель первичной профсоюзной организации комбината Александр Лихущин, директора по направлениям, начальники структурных подразделений, председатели цехкомов, представители трудового коллектива.*

Александр Лихущин проинформировал коллектив комбината о прошедшем заседании Исполкома Центрального Совета ГМПР и предстоящем пленуме, где будут рассмотрены жизненно важные для профсоюза вопросы. И прежде всего – раздел «Оплата труда» Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу России.

Важность принятия этого документа Александр Евгеньевич подчеркнул, сделав краткий обзор положения в горно-металлургической отрасли.

– Люди по-разному переживают кризис, осложненный коронавирусной инфекцией. Ряд регионов показывают рекордную инфляцию, безработицу, реальное снижение заработной платы. Тяжелое положение во Владимирской, Костромской, Новгородской областях, Дагестане, Башкирии. Там падение уровня зарплаты от 3 до 13%.

Затем Александр Евгеньевич описал положение дел в группе компаний «Металлоинвест», где ситуация более оптимистичная. В 2020 году здесь отмечается рост заработной платы, причем, такими темпами, с какими сегодня мало кто может сравниться, за что председатель профорганизации поблагодарил трудовой коллектив, профактив комбината, руководство компании «Металлоинвест» и руководство ОЭМК им. А.А. Угарова.

– Очень важно, что в этот сложный период нам удалось сохранить положительную динамику и в профсоюзной работе. За 9 месяцев 2020 года 1302 работника комбината по линии профсоюза получили материальную помощь на сумму более 4 миллионов рублей, 1802 – оформили беспроцентные займы в кассе взаимопомощи

профкома на сумму более 149 миллионов рублей. Количество обращений на получение займа из кассы взаимопомощи в период пандемии увеличилось. Но, несмотря на это, размер максимальной суммы в 200 тысяч рублей удалось сохранить.

И все же COVID-19 внес существенные коррективы в профсоюзную жизнь комбината. Не все запланированные мероприятия, связанные с празднованием Дня металлурга и детским отдыхом, были выполнены в полном объеме. Отказ них был вынужденной мерой. Но как только карантин был ослаблен, по бесплатным путевкам отдохнуло и поправило здоровье на Черноморском побережье 420 членов профсоюза.

В своем выступлении Александр Лихущин коснулся и не совсем приятных вопросов, связанных с сокращением штата работников.

– Процесс оптимизации и реорганизации сейчас идет по всему горно-металлургическому комплексу России. Профсоюзная организация и ОЭМК им. А.А. Угарова делают все возможное, чтобы на комбинате этот процесс прошел с минимальными потерями. Все когда-нибудь заканчивается, кризисы – в том числе. Важно сохранить кадры, людей, профессионалов. Сложный вопрос оптимизации персонала профсоюз комбината решает совместно с работодателем, с соблюдением законности всех принятых решений. Надо отдать должное и руководителям структурных подразделений, которые вовремя взяли в проработку эти вопросы.

Александр Лихущин напомнил, что в следующем году в ГМПР будет проходить отчетно-выборная кампания. Он призвал всех членов профсоюза принять в ней самое активное участие. Избираться и переизбираться будут все – от профгруппиров до председателя профсоюза. Решение о созыве IX съезда ГМПР будет принято на X пленуме ЦС профсоюза, который планируется провести в декабре в очном (заочном) режиме с соблюдением всех противоэпидемиологических требований.



– Скорее всего, массовые мероприятия будут отменены до конца этого года и в первом квартале 2021 года. Часть профактива нашей первички продолжает работать в режиме онлайн. Но надо двигаться вперед. Отчетно-выборная кампания должна пройти организованно, масштабно и быть в зоне особого внимания профсоюза.

В заключении председатель профорганизации ОЭМК пожелал всем здоровья и оптимизма.

– Очень важно в непростые времена пандемии не сбиться с намеченного курса, сохранить и преумножить все хорошее, что было наработано за долгие годы упорным трудом. Мы всегда с честью выходили из передышек, кризисов и если сейчас еще более сплотимся и подставим друг другу плечо, то в очередной раз докажем всем и, прежде всего, самим себе, что коллектив Оскольского металлургического комбината – это сила, надежность и стабильность.



На пульсе событий

На ОЭМК онлайн прошли совещания с председателями цеховых организаций профсоюза.

До начала пандемии еженедельные очные совещания с представителями профсоюзной организации, в том числе 35 председателями цеховых организаций, были устоявшейся традицией. В условиях ускорившегося распространения COVID-19, когда велика угроза разобщенности общества, было особенно важно сохранить этот канал связи.

Под личный контроль ситуацию взял *председатель профсоюзной организации ОЭМК Александр Лихущин*, который принял решение проводить встречи дистанционно, используя для этих целей платформу Microsoft Teams как оптимальную для профактивистов комбината.

– Некоторые председатели профорганизаций цехов до этого никогда не пользовались Microsoft Teams. На их компьютерах эта программа попросту не была установлена. Более того, среди них были новички, которые едва включились в работу. Начинать свою деятельность с удаленного формата было проблематично. Пришлось сперва взаимодействовать с IT-специалистами ООО «Металло-Тех», чтобы они установили эту программу. Все вопросы, связанные с организацией процесса, покупкой и установкой необходимого оборудования, обучением, профком решал самостоятельно, – рассказал *заведующий организационно-информационным отделом профкома ОЭМК Игорь Гудаков*, который успешно справился с рядом технических проблем, возникших на первом этапе организации работы.

Как сообщил Александр Лихущин, был небольшой период, когда совещания не проводились, и председатели профорганизаций структурных подразделений пребывали в информационном вакууме. Вопросов накопилось много, потребность в общении – огромная, поэтому сейчас в новом формате идет чрезвычайно насыщенная работа. При этом периодичность, протокол таких встреч и регламент выдерживаются, как и при работе до пандемии.

– Конечно, онлайн-совещания не могут в полной мере заменить очные встречи, – считает председатель. – Но до тех пор, пока ситуация с коронавирусом будет оставаться напряженной, совещания в таком режиме являются единственным приемлемым решением. Они дают возможность обсудить проблемы и текущие задачи профсоюза, не покидая цеха или офиса, тем самым снижая риск заражения. 🟡





МЕТАЛЛУРГИ И ГОРНЯКИ СЕЛИ НА «МИНИМАЛКУ»



Металлурги и горняки Челябинской области решили прожить месяц на голый минимум, определенный для россиян государством – на сумму чуть больше 4 тысяч рублей. Такова стоимость продуктовой части потребительской корзины в Челябинской области в сентябре 2020 года. Акция стартовала 26 октября. Ее поддержали Челябинская областная организация ГМПР и Федерация профсоюзов Челябинской области.

Участники проекта «Жизнь на минималках» – работники металлургических, горнодобывающих и машиностроительных предприятий Челябинска, Сатки, Карабаша, Верхнего Уфалея, Бакала, а также члены их семей (всего 14 человек). Они готовы отказаться от всех продуктов, которые привыкли покупать в обычной жизни, вместо них – питаться только самыми дешевыми и в лимитированном количестве.

МРОТ и стоимость потребительской корзины, которые сегодня установило государство, не соответствуют реалиям, прожить на них невозможно, считают участники проекта. Сейчас правительство РФ предлагает новую методику подсчета МРОТ (исходя из 42% медианной заработной платы, которая ниже средней на 20-25%), но это не улучшит ситуацию. Это и стало мотиватором для проведения «Жизни на минималках», идея которой родилась на одном из региональных форумов рабочей молодежи.

КАШКА ПОД СОУСОМ ЧЕРНОГО ЮМОРА

Металлурги и горняки – участники проекта «Жизнь на минималках» – рассказали о своем состоянии и образе жизни.

Каждый день ребята (в основном, молодежь) делают посты, снимают ролики и участвуют в обсуждениях о том, как питаются, планируют и реализуют свой бюджет. Их форумы в мессенджерах и подборки материалов по хештегам в соцсетях стали одновременно и каналом официальной информации о проекте, и увлекательной хроникой кулинарного быта с жесточайшими ограничениями, и практическим пособием, как прожить/НЕ прожить на «минималку».

Эмоциональное напряжение среди участников растет, меняются темы разговоров. От обсуждений, какие продукты купить и где, перешли к рассказам, что из этого приготовить. Росстат «положил» в официальную корзину набор из 33 продуктов, и уже сейчас видно, что блюдо из них приготовить можно немного, а приготовленное не радует ни видом, ни объемом, ни вкусом и питательностью. Даже яичница из двух яиц оказалась роскошью. Более того, выяснилось, что и положенные государством продукты не все можно купить – установленной суммы на них не хватает. Поэтому в ход уже пошли бабушкины рецепты, пенсионерские советы по экономии и «мастер-классы», как в суровые и голодные 90-е наши мамы изобретали супы и котлеты почти из ничего.

«Я красную фасоль никогда не ел, а теперь попробовал. Оказывается, она вкусная!», – делятся «минималщики» личными открытиями на форумах. В большинстве их впечатлений пока юмористическая основа. Под этим соусом по итогам проекта они даже кулинарную книгу предложили выпустить «О самой дешевой и бесполезной пище». Но с каждым днем юмор «чернеет». В теме пищи основным фоном уже стало постоянное чувство голода: «Лучше больше спать, во сне есть не хочется», «Дайте мне

хлеба... мясного!», «Возьму в кредит печенку и конфетку», «Сегодня утром о вкусняшках думала». В шутках все заметнее раздражение и возмущение: «Они, наверное, на дюймовочку рассчитывали – в день по ползернышка!», «Интересно, сколько я потеряю в весе к концу минималки? Ты в росте потеряешь, из-за тоски по мясу». В проекте родилось показательное слово – «обедужин». Выдерживают не все, число участников акции уменьшилось – из проекта вышли три человека.

В соцсетях много комментариев о том, реально ли прожить на «минималку» и есть ли в стране сейчас люди, по факту живущие на нее. Одна из участниц проекта призналась в соцсетях, что у нее зарплата со всеми вычетами бывает даже ниже «минималки».

СМИ ОБ АКЦИИ И ПЕТИЦИЯ НА ПЛАТФОРМЕ ИНИЦИАТИВ

«Жизнь на минималках» вызвала волну публикаций, о ней написали десятки региональных, федеральных и международных СМИ. Социальный эксперимент южноуральцев стал главной частью популярной программы «ОТражение» на «Общественном телевидении России – ОТР». В подробностях жизнь «минималщиков» описали журналисты радиостанции «Эхо Москвы». Около 10 тысяч просмотров набрал видеорепортаж международной радиостанции «Радио Свобода». По следам публикаций высказались ведущие эксперты и блогеры. Сотни комментаторов в соцсетях поддержали акцию и подтвердили, что прожить на сегодняшние МРОТ и другие государственные гарантии невозможно. Слова поддержки также прислали территориальные организации ГМПР.

«Насколько нужно быть оторванным от реальности, от потребностей людей, чтобы установить такую гарантию! Почему люди, принимающие в нашей стране социально значимые законы, перед тем как принять, не проверяют



РАСХОД КАЛОРИЙ В ДЕНЬ	
Работающие женщины	1 700 - 1 800 ккал
Работающие мужчины	3 500 ккал
Шахтеры, металлурги, горняки	5 000 ккал
Участники акции «Жизнь на минималках»	750 - 800 ккал





на себе их действенность?» – написали «минималщики» в петиции, зарегистрированной на change.org – глобальной платформе общественных инициатив.

«Подписывая петицию, каждый из вас выражает согласие с тем, что нужно поднимать стоимость потребительской корзины, поднимать МРОТ на достойный уровень, не менее чем 60% от средней заработной платы по стране. Только тогда доля на продовольственные товары в МРОТ увеличится», – отметили авторы обращения на change.org.

ВЫСТУПИЛИ ПРОТИВ ЗАКОНОПРОЕКТА

В Челябинской областной организации 18 ноября прошло обсуждение законопроекта «О внесении изменений в Федеральный закон «О прожиточном минимуме в РФ» и статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда». Цель – выработать позицию организации по спорному законопроекту.

Обсуждение проходило на двух площадках – онлайн (ZOOM) и офлайн, в областном комитете. Всего участвовали 52 человека, среди которых профактивисты и председатели практически всех первичных профсоюзных организаций области, а также заместитель председателя ГМПР Светлана Боева, советник председателя профсоюза Константин Добромислов, председатель Федерации профсоюзов области Олег Екимов. Вел совещание председатель областной организации Юрий Горанов.

С информацией о законопроекте выступили главный правовой инспектор ГМПР по Челябинской области Людмила Мещерякова и заместитель председателя областной организации Владимир Ревенку, участник проекта «Жизнь на минималках».

Константин Добромислов сообщил, что ЦС ГМПР направил свою позицию по данному законопроекту в

секретариат Российской трехсторонней комиссии. Она заключается в необходимости перенести вступление в силу предложенных нормативных актов до 2023 года, а в течение следующего года провести сравнительные расчеты прожиточного минимума и МРОТ по действующей и новой методикам в региональном и отраслевом разрезе. И только после тестирования новой методики и обсуждения полученных результатов на РТК – выносить вопрос о ее практической реализации.

Олег Екимов заявил о необходимости сформировать профсоюзную позицию по спорному законопроекту на уровне Федерации профсоюзов области, организовать взаимодействие с Законодательным собранием региона для учета профсоюзного мнения. Он отметил, что существуют риски при принятии этого законопроекта, в настоящее время нет законодательного закрепления понятий и порядка расчетов медианного дохода и медианной заработной платы. А это может вызвать споры при определении размеров данных величин.

Светлана Боева подчеркнула, что в очередной раз процесс идет с опозданием. В России до сих пор не ратифицирована 131-я Конвенция МОТ, в которой уровень МРОТ ниже 50% от средней заработной платы по стране не рассматривается как достойный. В новом законопроекте этот процент равен 42 и рассчитывается не от средней, а от медианной заработной платы. Кроме того, Светлана Николаевна обратила внимание на риски, связанные с определением районных коэффициентов, которые должны быть установлены в рамках этого законопроекта.

Участники высказались о невозможности принятия законопроекта в предложенной редакции, о необходимости внесения в нее нормативов, соответствующих рекомендациям МОТ и Европейской социальной хартии. 🟡





ОЛЬГА БАТАСОВА

В ЗОНЕ ВНИМАНИЯ – ПРОГРАММА ДЕЙСТВИЙ

Состоялся VII пленум Вологодского областного Совета ГМПР, прошел он в режиме видеоконференции 10 ноября. Делегаты обсудили выполнение Программы действий отраслевого профсоюза на Вологодчине.

ПРОФСОЮЗ В ЦИФРАХ

Из 52 избранных членов ВОС ГМПР в видеоконференции приняли участие 47. Делегаты заслушали отчет председателя областной организации Юрия Изотова о деятельности профорганизации за последние три с половиной года. По данным статотчета, в Вологодской области 45 144 человека состоят в Горно-металлургическом профсоюзе – это 60% от общего количества работников металлургических предприятий и организаций. Вывести этот показатель на среднетраслевой уровень – 65,4 % – главная задача территориальной организации в нынешнем отчетном периоде. Для этого используются особые подходы при организации обучения профактива, развивается информационная работа, ряд мероприятий, способствующий организационному укреплению, проводится на местах.

ЗАЩИТА, ЗАНЯТОСТЬ, ЗАРПЛАТА

Профсоюзные организации на Вологодчине защищают трудовые права работников, следуя принципам социального партнерства. Председатель подробно остановился на вопросе социально-экономического положения трудящихся. В этом году крупные профсоюзные организации, входящие в состав Вологодской областной организации ГМПР, готовятся к продлению коллективных договоров. В декабре истекает срок колдоговоров ПАО «Северсталь», Череповецкого завода «Северсталь-метиз», работников Череповецкого металлургического колледжа. Профсоюзные комитеты уже вступили в процесс переговоров с руководителями предприятий и организаций по этому вопросу. Ожидается, что сторонам удастся договориться об улучшении социального пакета для работников.

– Гарантии занятости, достойной заработной платы и условий труда, социальная защита работников всегда остаются в приоритете профсоюза, – комментирует Юрий Изотов. – Текущая ситуация, связанная с пандемией коронавируса, бросила нам новые вызовы. Профсоюзные активисты на местах это прекрасно понимают. На уровне города и области нами ведется активная работа по выработке предложений в трехсторонние соглашения. Необходимо включить в регламентирующие документы дополнительные меры по защите трудовых прав работников. На сегодняшний день подготовлены предложения в городское трехстороннее соглашение, касающиеся усиления общественного контроля профсоюзной стороной,



недопущения снижения заработной платы работников, принятия мер по обеспечению рабочими местами выпускников профессиональных образовательных организаций, исключения подмены трудовых договоров договорами гражданско-правового характера.

БЕЗОПАСНОСТЬ И ЗДОРОВЬЕ

Областная организация профсоюза проводит подготовку уполномоченных по охране труда предприятий и организаций. В текущем году программа обучения этой категории актива неоднократно пересматривалась и совершенствовалась для того, чтобы общественные помощники по безопасности получали более глубокие знания и приобретали соответствующие компетенции. Профсоюзный актив предприятий участвует в мероприятиях по предупреждению производственного травматизма на местах, сопровождает проведение спецоценки условий труда, проводит анализ производственных рисков, разрабатывает и реализует мероприятия по их предотвращению, при этом действует в тесном контакте с представителями работодателя.

Технические инспекторы ГМПР принимают участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев. С 2019 г. в областной организации действует положение об оказании материальной помощи в связи с несчастным случаем на производстве. Общая сумма выплат от





профсоюза пострадавшим в 2020 году составила более 110 тысяч рублей.

ПОДГОТОВКА АКТИВА

За отчетный период профсоюзное обучение прошли 1458 человек. Помимо уполномоченных по охране труда обучаются профгруппорги и председатели профорганизаций, молодежь предприятий, студенческий актив. Занятия проходят на базе профсоюзной библиотеки «Северстали», которая превратилась в полноценный учебный центр для профактива. Областная организация осуществляет финансовую поддержку для обеспечения фонда библиотеки

актуальными изданиями, а также закупки оборудования для проведения обучения. Затраты на эти цели за период с 2017 года составили порядка 3 миллионов рублей.

Увеличено финансирование информационной работы. Организация обновила официальный сайт, активно ведет развитие своего представительства в социальных сетях.

Пленум постановил продолжить работу в соответствии с принятой Программой действий территориальной организации профсоюза, проанализировать итоги выполнения плана мероприятий Программы на заседаниях коллегиальных органов первичных профорганизаций. ●



НАТАЛЬЯ КУКСА

Zoom – Zoom на ЕВРАЗ НТМК

Более 200 профактивистов первичной профсоюзной организации «ЕВРАЗ НТМК» обсудили накопившиеся вопросы в рамках двух Zoom-конференций.

На связь с председателем ППО ОАО «ЕВРАЗ НТМК» Владимиром Радаевым вышли профгруппорги, уполномоченные по охране труда, уполномоченные по работе с молодежью, председатели женских комиссий и профсоюзных комитетов структурных подразделений.

– Это наш первый опыт проведения видеоконференций для большой аудитории в подобном формате – до этого Zoom использовали только для связи с аппаратом профкома и освобожденными председателями, – рассказал **Владимир Радаев**. – Раньше мы периодически проводили обучающие семинары отдельно с профгруппоргами, отдельно с уполномоченными по ОТ и молодежью. Сейчас же, в преддверии отчетов и выборов, одновременно собрали более расширенный состав профсоюзного актива.

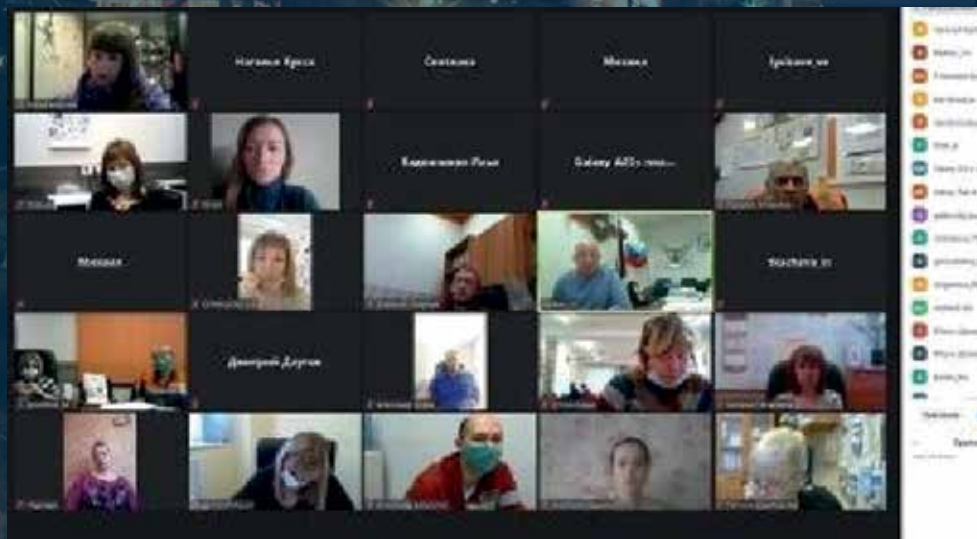
Владимир Григорьевич напомнил всем подключившимся по видеосвязи, что в ГМПР начинается отчетно-выборная кампания. Традиционно ее открывают собрания в профгруппах. Разговор о выборах продолжили профактивисты.

– У нас на комбинате – сильная профсоюзная организация, – отметил уполномоченный по охране труда ЦРМО-3 **Юрий Томилов**. – В нашем подразделении – отличный председатель профорганизации цеха Светлана Александровна Першкина. На выборах мы будем голосовать за нее. Думаю, что это общее мнение цеха.

Видеоконференции на платформе Zoom хорошо себя зарекомендовали, поэтому было принято решение продолжить работу в таком формате. Но как только закончится пандемия, необходимо обязательно

возобновить коллективные встречи в более привычном режиме, поскольку, по мнению участников онлайн-мероприятий, ничто не заменит очные встречи.

Ранее первичная профсоюзная организация «ЕВРАЗ НТМК», чтобы держать руку на пульсе событий на предприятии и не потерять связь друг с другом из-за ограничений, связанных с распространением коронавирусной инфекции, сделала акцент на внедрение компьютерных технологий. ●





МАРИЯ ИЗЕНКИНА

«ОСНОВНАЯ ЗАДАЧА – СОХРАНИТЬ ПЕРВИЧКУ»



Текущий 2020 год стал испытанием на прочность. Как живется, работается членам нашего профсоюза? О ситуации на предприятии и профсоюзной деятельности рассказывает председатель ППО «Гурьевский металлург» ГМПР Игорь Васильев.

– Игорь Тарасович, чем Гурьевский металлургический завод живет сегодня?

– Завод работает в обычном режиме, если можно так выразиться, находясь в многолетнем состоянии банкротства, что сказывается на минимальном росте заработной платы (среднемесячная заработная плата в январе составила 30846 рублей, в августе – 32468 рублей, при среднемесячной по металлургическому производству в Кузбассе – 64290 рублей). Это отражается на настроении людей, на их желании трудиться в условиях вредного производства. Количество увольняемых значительно превышает число вновь принятых, что увеличивает нагрузку на работников.

На предприятии соблюдаются необходимые противоэпидемиологические меры. Ввели масочный режим, установили санитайзеры, работникам измеряют температуру на проходных. Специалистам старше 65 лет оформлены больничные, некоторые переведены на «удаленку».

– Какие меры в этих условиях предпринимает профсоюзная организация?

– Основной костяк коллектива сохранить пока удастся. Но если не будет реального роста заработной платы, то будущее завода мне представляется не самым лучшим. По работе профсоюзной организации – стараемся решить насущные проблемы заводчан (обеспечение СИЗ, условия труда, доплаты и надбавки) сразу и на месте, оказываем материальную помощь нуждающимся. В этом году продлили действие коллективного договора, в котором сохранены все действующие ранее льготы и гарантии, индексация заработной платы в соответствии с ОТС, обеспечение спецодеждой, денежная компенсация за прохождение медицинских осмотров.

– Как обстоит дело с профчленством, обучением профактива и другими направлениями профсоюзной работы?

– В первичке дела обстоят сообразно общей обстановке на заводе, перспективы развития просматриваются с трудом. Некоторые работники выходят из профорганизации, разуверившись, что она может добиться кардинального повышения заработной платы. В состоянии банкротства предприятия не работают обычные рычаги воздействия на работодателя и даже непонятно, кто в данный момент является реальным работодателем. Другие руководствуются собственническими мотивами. Но большая часть выходит из состава





профорганизации, увольняясь с завода в поисках лучшей жизни.

С профобучением тоже сложно: почти нереально собрать людей на занятия-семинары, так как вместо них некому работать, плюс серьезные ограничения по проведению мероприятий в связи с пандемией. А профактивисты работают на своих местах – и сами на месте не сидят, и других шевелят, и со своим начальством проблемы решают. В числе самых активных можно выделить лидера профорганизации железнодорожного цеха Владимира Похожалова. А другой активист – председатель профорганизации сортопрокатного цеха Данил Максименко в прошлом месяце уволился, даже немного не выработав «горячий стаж» – нашел другую работу...

– В этом году проводили спортивные или культурные мероприятия для заводчан? Как обстоит дело с кинофестивалем «Молибденовый лопух», который вы проводите в Гурьевске?

– С массовыми мероприятиями в этом году очень сложно ввиду серьезных запретов и ограничений. Да и сами люди лишний раз не хотят находиться в местах скопления народа, предпочитают проводить время с семьей, на даче, на при-

роде, а она у нас в шаговой доступности – сосновый бор начинается прямо за околицей.

Про фестиваль любительского кино «Молибденовый лопух» – он проводится в Гурьевске с 2001 года. За 19 лет зрители увидели 1101 уникальную киноработу (464 фильма и клипа гурьевских авторов и 677 – иногородних). Участвовало 76 городов и населенных пунктов из 6 стран. Активное участие в фестивале принимали и члены нашего профсоюза – участвовали в съемках и привлекали своих родных и близких, готовили сюжеты, помогали в организации и проведении. Многие члены первички имеют награды фестиваля. В этом году юбилейный фестиваль «МЛ-2020» из-за запрета проведения массовых мероприятий в закрытых помещениях перенесен на следующий год.

– Какие ближайшие планы у первичной профорганизации завода?

– Основная задача – сохранить первичку. Не оставлять работников с их проблемами один на один с работодателем (силы не равны) и добиваться реальных улучшений их труда и быта. 🟡

ЕСТЬ ТАКОЙ ФОНД

В Алтайской краевой организации ГМПР (АКО ГМПР) есть Фонд солидарности и развития территориальной организации.

Основной его целью являются консолидация и финансирование средств, которые направляются на материальную помощь членам профсоюза в период забастовочных мероприятий, приостановки работы по причине длительной задержки заработной платы, длительных простоев, длительном отсутствии индексации заработной платы; финансовую поддержку профсоюзных представителей на стадии организации и становления вновь создаваемых первичных профсоюзных организаций; материальную помощь членам профсоюза в сложных жизненных ситуациях (необходимость дорогостоящего лечения, проведение медицинской операции, причинение материального ущерба вследствие стихийных бедствий, возникновения чрезвычайных ситуаций); солидарную помощь организациям профсоюза в связи со стихийными бедствиями, авариями,

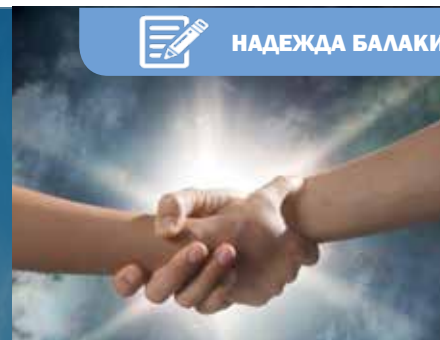
пожарами, засухой, наводнением; выплаты в связи с несчастными случаями на производстве и вновь выявленными профессиональными заболеваниями и др.

Средства Фонда образуются за счет целевых отчислений в размере 5% от членских профсоюзных взносов, поступивших за год от первичных профсоюзных организаций.

Контроль за формированием и использованием средств Фонда осуществляет комитет и ревизионная комиссия краевой организации ГМПР. Распоряжается средствами Фонда президиум АКО ГМПР.

Из средств Фонда в 2019 году финансовую поддержку получили работники – члены профсоюза – ОП «Клинком – Алтай» и ЧУЗ МСЧ «ОАО «Алтай-Кокс», где на протяжении нескольких лет не было индексации заработной платы.

В непростую ситуацию в 2019 году попали жители Иркутской области:



НАДЕЖДА БАЛАКИНА



сначала наводнение – самое сильное за всю историю наблюдений в этом регионе, а потом и пожары нанесли колоссальный ущерб природе и людям. В поддержку коллегам были направлены денежные средства.

2020 год – новые испытания. В связи с пандемией ООО «Бриллианты АЛРОСА», где действует первичная профсоюзная организация ГМПР, с апреля по июль оказалось в простое на фоне сокращения спроса на продукцию. Алтайская краевая организация ГМПР приняла решение поддержать членов профсоюза и оказала им материальную помощь.

Когда мы слышим о солидарности участников профсоюзного движения, мы понимаем, что речь идет не о простой лояльности, а о том, что превосходит обычный, нормальный уровень поддержки. Недаром слово «солидарный» происходит от латинского *solidus*, что значит «твердый». 🟡



АЛЕКСАНДРА ИВАНОВА



БоАЗ: НОВЫЙ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ

Состоялась отчетно-выборная профсоюзная конференция Богучанского алюминиевого завода. В ее работе принял участие генеральный директор ЗАО «БоАЗ» Евгений Рапацевич.

Поводом для проведения конференции стал тот факт, что *председатель профорганизации завода Алексей Медведев* избран председателем Богучанского районного Совета депутатов.

Подводя итоги пятилетней деятельности, Алексей Сергеевич проанализировал работу по всем направлениям. Организовано волонтерское и молодежное движение среди работников – членов ГМПР. Созданы и активно работают комиссии по трудовым спорам и социальным вопросам. За период действия первичной профсоюзной организации юридическую помощь получили более 60 человек. Оказывалась материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, нуждающимся в дорогостоящем лечении и попавшим в сложную жизненную ситуацию на общую сумму 3,9 млн рублей.

Проведено более 200 культурно-массовых мероприятий. Традиционными стали конкурс «Лучший уполномоченный по охране труда» и «Брейн-ринг по охране труда», турслет, День рыбака, кубок по волейболу, различные акции к государственным праздникам. Проведено более 25 мастер-классов для детей работников. На культурно-массовые мероприятия выделено более 5,3 млн рублей, на проведение физкультурно-оздоровительных встреч – более 4,7 млн рублей.

На предприятии налажено социальное партнерство. Результат – победы завода в отраслевом конкурсе «Пред-

приятие горно-металлургического конкурса высокой социальной эффективности» (2016 и 2019 годы – в номинации «Развитие персонала», в 2018 году – «Социально-экономическая эффективность коллективного договора»). Работники верят в профсоюз, активно участвуют в профсоюзной работе. Сейчас в первичке – 1467 человек.

Алексей Медведев отметил:

– В 2015 году на заводе была учреждена профсоюзная организация. Нас выбирали для того, чтобы жизнь менялась к лучшему. Нам удалось создать мощную, активно развивающуюся структуру, в которой сейчас состоит более 95% сотрудников предприятия. По оценке специалистов, на БоАЗ одна из самых эффективных первичных профсоюзных организаций металлургов.

Евгений Рапацевич высоко оценил деятельность первички в объединении трудового коллектива. Отметил, что совместными усилиями удастся справиться с амбициозными планами развития предприятия, достигать новых трудовых результатов. Нацелил коллектив ответственно подойти к выбору нового лидера, от которого будет зависеть дальнейшее развитие профсоюзной деятельности и социального партнерства.

На должность председателя профорганизации было выдвинуто две кандидатуры. Сорок два делегата, представители подразделений и дирекций завода путем тайного голосования сделали свой выбор. Большинство голосов





победу одержал **Сергей Кудряшов**, его заместителем избрана **Ирада Сидорова**. Еще одним результатом работы конференции стал новый состав профсоюзного комитета.

У Сергея Кудряшова за плечами 13 лет профсоюзной деятельности, пять из которых в ГМПР, в профсоюз вступил практически с первого дня работы, а через два года уже стал председателем профорганизации подразделений технической дирекции и членом профсоюзного комитета первички. На заводе с 2016 года, сейчас работает в должности мастера оперативно-диспетчерской службы цеха эксплуатации и ремонта высоковольтного оборудования. Его активная жизненная позиция, внимание к сослуживцам, их проблемам и организаторские способности не могли остаться незамеченными, поэтому коллектив доверил ему столь высокие полномочия.

В интервью новый председатель рассказал о перспективах развития первички.

– Само предприятие и первичная организация молодые, нам всего пять лет, но сделано уже немало. Это и заключение коллективных договоров (на предприятии действует уже второй), и создание благоприятной социальной атмосферы, и организация досуга, и культурно-спортивные мероприятия и многое другое. Приоритетной задачей считаю продолжение этой сложившейся традиции. И, конечно, защита трудовых прав и интересов работников, укрепление социального партнерства.

Также считаю важным продолжить развитие информационной работы и обучение профактива.

На БоАЗе работают полторы тысячи человек. Организация ведет сайт и несколько соцсетей, выпускает газету, рассказывая о жизни коллектива, постоянно проводит различные мероприятия, освещая их через свои информационные ресурсы.

Фактически активисты профсоюза полностью организуют культурную жизнь поселка Таежный (население шесть тысяч человек).

– Еще одной целью, которая намечена профактивом, станет приведение коллективного договора в соответствие с нормами Отраслевого тарифного соглашения, которые были приняты после подписания колдоговора предприятия. Переговоры по подписанию дополнительного соглашения начнутся в самое ближайшее время. 🇷🇺



**...На БоАЗе
работают полторы
тысячи человек,
ПРОФСОЮЗНОЕ
ЧЛЕНСТВО
более 95%...**





ИГОРЬ БЕРЕЗОВСКИЙ

РАБОТАЕМ ОНЛАЙН

Важные информационные вопросы

В Свердловской областной организации в онлайн-режиме состоялось заседание комиссии по информационной работе и связям с общественностью, определившей концепцию информационной политики территориальной и первичных профсоюзных организаций в период отчетов и выборов.

Заместитель председателя областной организации **Николай Алексеев** остановился на нынешней ситуации в организации профсоюза, сделал акцент на мероприятиях, посвященных информационной работе.

Сейчас при проведении мероприятий и обучения профсоюзного актива обком широко использует онлайн-возможности цифровых технологий (обучено более 200 профгруппоргов, проведено три занятия Школы молодого профлидера).

Члены комиссии, обсудив прошедшие мероприятия, согласились, что в период пандемии областной комитет нарастил интенсивность информационной работы, в некоторых случаях создав прецеденты по новым направлениям, в дальнейшем распространенные на первички и



другие профсоюзные организации. Следующим этапом поставлена цель – добиться финансирования информационной работы не менее 4% профбюджета.

Главным вопросом комиссии стало утверждение плана информационной работы на 2021 год. В следующем году предстоит отчетно-выборная кампания областной организации профсоюза, поэтому основным полем деятельности для информационных работников станет подготовка

материалов для освещения в СМИ областной организации ГМПР, корпоративных и муниципальных по подготовке и проведению мероприятий, связанных с отчетами и выборами в профгруппах, первичных и областной профорганизаций, а также публикация материалов по истории профсоюзного движения и актуальным проблемам деятельности ГМПР в современных условиях.

Пандемия переговорам не помеха



Состоялось совместное заседание комиссии по законодательству, комиссии по проблемам труда и социальной защиты женщин и рабочей группы отраслевой тарифной комиссии Свердловского областного комитета ГМПР.

Лидер областной организации ГМПР **Валерий Кусков** проинформировал об итогах заседания тарифной комиссии Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России (АМРОС) и Центрального Совета ГМПР, состоявшегося в Москве.

О социально-экономическом положении горно-металлургического комплекса области рассказал секретарь по правовым и социально-эконо-





мическим вопросам обкома **Дмитрий Подлевских**. Он назвал основные показатели предприятий ГМК региона за III квартал.

Заместитель председателя областной организации Николай Алексеев сообщил результаты заседания Свердловской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Далее участники заседания приступили к обсуждению содержания протокола разногласий на 2020 год к Отраслевому соглашению между Свердловской областной организацией Горно-металлургического профсоюза России, Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Министерством промышленности и науки Свердловской области на 2020–2022 годы.



По итогам обсуждения первичным профсоюзным организациям было предложено обсудить протокол разногласий на заседаниях профсоюзных комитетов и направить свои предложения по протоколу разногласий в областной комитет. Рабочая группа отраслевой тарифной комиссии проанализирует предложения и сформули-

рует позицию профсоюзной стороны по протоколу разногласий для ведения дальнейших переговоров.

Также обсуждены изменения в трудовом законодательстве в 2020–2021 годах и работа комиссии по проблемам труда и социальной защиты женщин в условиях пандемии.

Впереди – выборы



Как проводить отчетно-выборную кампанию в условиях пандемии – этот и другие вопросы обсудила онлайн комиссия по профстроительству и уставной деятельности Свердловского областного комитета ГМПР.

Помимо членов комиссии, в нем приняли участие члены учебно-методического совета обкома и председатель комиссии ЦС ГМПР по профсоюзному строительству и уставной деятельности **Александр Ушков**.

Валерий Кусков кратко охарактеризовал ситуацию на предприятиях отрасли и в организации.

Обсуждение проекта инструкции ЦС ГМПР о проведении отчетов и

выборов стало главным вопросом повестки дня. Областная организация подготовила свои предложения, они связаны с возможностью дистанционного проведения отчетно-выборной кампании, в частности, через заочное голосование (опросным путем), обмен документами посредством почтовой, телефонной, электронной или иной связи, видеоконференции.

Члены учебно-методического совета тоже утвердили план работы совета на 2021 год и приняли участие в онлайн-семинаре бизнес-тренера **Егора Капарулина** «Переговоры: тактика, приемы, лайфхаки».





КАК РЕШИТЬ РЕБУС?



В августе на Соликамском магниевом заводе (Пермский край) была введена четырехдневная рабочая неделя. Простой работников оплачивался по среднему заработку. Причиной стало сокращение объемов реализации из-за общего падения рынка. Но менеджмент предприятия нашел новых потребителей продукции и объемы производства восстановились, с 1 октября завод вернулся к пятидневной рабочей неделе. Однако новые трудности не заставили себя ждать – вторая волна коронавируса вновь накрыла регион.

– Весной этого сложного года, – рассказывает **Александр Мальцев**, *председатель первичной профсоюзной организации*, – пандемия нас сильно не задела. Единичные случаи заболевания имели место, но принятые меры эпидемиологического контроля хорошо помогали. Неблагоприятные прогнозы были только в экономической области.

А сейчас ситуация другая. Число потребителей и заказов выросло, темпы роста производства увеличились, но начали болеть люди – на эпидемию наложились сезонные заболевания. И если раньше выходили на работу с насморком, то теперь вынуждены брать листы нетрудоспособности. У нас каждый день на больничные уходят по 15-20 человек. Для предприятия численностью почти 3000 человек – это, вроде, небольшая цифра, но опасения, что нехватка персонала начнет сказываться на выпуске продукции, серьезные. Такое ощущение, будто война. И надо выстоять, стиснув зубы, потому что для многих работа на заводе в нашем небольшом городе – это жизнь.

Как никогда в такой ситуации важен моральный климат в коллективе, и эта задача легла на профсоюз. Как ее выполнить при санитарно-эпидемиологических ограничениях – серьезный ребус.

– Ищем новые формы. Максимально активизировали работу в социальной сети ВКонтакте. Ко дню профсоюзного работника региона запустили профсоюзный квест, провели конкурс плакатов, его победителем стал цех №10 – заводская лаборатория (*председатель профорганизации Ирина Салгаева*). Планируем встречу профактива с руководством предприятия. Нам нельзя останавливаться, кабинетную работу никто не видит, какой бы она важной ни была. Общение с людьми на местах ничто не заменит. И пусть сейчас нет такой возможности, но рабочий человек должен чувствовать, что он находится за широкой спиной профсоюза. Для этого используем все возможные формы. 🟡



СПРАВКА

Соликамский магниевый завод является старейшим из ныне действующих магниевых заводов в мире, производство магния было начато в 1936 году. Ныне это современное, развивающееся предприятие, лидер магниевой и редкометалльной промышленности Российской Федерации, на долю которого приходится производство практически 100% соединений РЗЭ, ниобия и тантала, более 60% товарного магния и 4-5% титановой губки в стране.



СОЛИКАМСКИЙ МАГНИЕВЫЙ ЗАВОД



СОХРАНЯЯ ТРАДИЦИИ

Керченский политехнический колледж отметил юбилей. 5 ноября 2020 года учебному заведению исполнилось 90 лет. Торжественное собрание прошло с соблюдением противоэпидемиологических мер. В нем приняла участие председатель Крымской территориальной организации ГМПР Наталия Кравченко.



Керченский горно-металлургический техникум был открыт в 1930 году для обеспечения специалистами единого горно-металлургического комплекса Камыш-Бурунского железорудного комбината и металлургического завода им. Войкова.

В годы Великой Отечественной войны многие выпускники были призваны в армию. Анатолий Кокорин и Иван Герашенко стали Героями Советского Союза. В память о них и других участниках боевых действий студенты и преподаватели посадили дерево.

В годы войны учреждение было эвакуировано на Урал, где продолжало функционировать, значительно расширив географию распределения своих выпускников. В 1945 году техникум вернулся в Керчь, стал готовить специалистов для металлургических областей Украины и предприятий МЧМ СССР. С 1930 по 1952 годы КМТ был единственным средним специальным учебным заведением города и являлся основной базой для получения технических специальностей.

С 1990 года техникум стал называться политехническим.

Учебно-материальная база, которая создавалась не одно десятилетие, позволила начать подготовку кадров по новым специальностям: «Обслуживание и ремонт оборудования металлургических предприятий», «Монтаж и эксплуатация электрооборудования предприятий и гражданских зданий», «Экономика предприятия». В 2011 году техникум был реорганизован в Керченский политехнический колледж Нацио-



нального университета пищевых технологий. В связи с присоединением Крыма к России учебное учреждение перешло в собственность Республики Крым. В 2017 году к колледжу присоединили техникум сферы обслуживания. Сейчас в колледже на дневном отделении обучается более 1100 студентов, которые получают образование по 14 специальностям и профессиям.

Наталья Кравченко вручила лучшим профактивистам почетные грамоты и денежные премии. В своем поздравлении Наталья Александровна отметила:

– На протяжении всех лет существования техникума действовала профсоюзная организация. Профактивисты стойко преодолевали тяготы военных лет, становления и развития учебного заведения, являясь примером мужества, несгибаемой воли, старались сделать жизнь преподавателей и студентов полезной и интересной. И сейчас в техникуме действует объединенная первичка ГМПР под руководством Ольги Письменной, насчитывающая более 1000 человек. С годами неизменными остаются традиции профактива учебного учреждения. Студенты и преподаватели с готовностью занимаются добрыми делами, участвуют в различных мероприятиях, акциях, проводимых территориальной организацией профсоюза.

На собрании прозвучали поздравления коллективу колледжа от правительственных учреждений республики. Многие сотрудники были отмечены грамотами, наградами и благодарностями за многолетний добросовестный труд и высокий профессионализм от Совета Министров Республики Крым, Министерства образования, науки и молодежи, от главы муниципального образования городского округа и администрации колледжа.

Подарком для коллектива техникума стал короткометражный фильм об истории учебного учреждения, о сложившихся за многие годы профсоюзных традициях, героях, директорах и преподавателях разных поколений. 🟡

А ВЫ ХОТИТЕ, КАК В ШВЕЦИИ?

В 2021 году жилищная программа РУСАЛа приобретет новый формат. Компанией принято решение о собственном строительстве для работников высококачественных микрорайонов «РУСАЛ Миниполис».



«РУСАЛ МИНИПОЛИС» – это жилые комплексы для работников, предусматривающие строительство:

- жилых домов не более 8-ми этажей;
- школы, детского сада;
- автомобильной стоянки;
- детских и спортивных площадок, площадок для отдыха,

благоустройство территории и многое другое для комфортного проживания.

По таким проектам было построено жилье в США, Великобритании, Швеции...

И еще один интересный момент – при строительстве используется алюминий, произведенный на предприятиях компании: Al-ограждения балконов, Al-проводка, Al-радиаторы отопления, Al-ограждения лестниц, оконные и витражные заполнения из теплого Al-профиля, фасадный кирпич на Al-подсистеме вентилируемого фасада и др.



В настоящее время проводится опрос рабочих, собираются предложения о концепции проекта «РУСАЛ Миниполис» в Красноярске, оценивается наиболее приоритетный участок для застройки. 🟡



СЕРГЕЙ ШКЕРИН

Коронавирус на работе: предупреждаем и выявляем!

Как предприятия ГМК Оренбуржья справляются с COVID-19?

В Оренбургской области по-прежнему высоко число зарегистрированных случаев заболевания пациентов COVID-19.

Большинство организаций и предприятий возвращаются к режиму удаленной работы. Однако коронавирус продолжает распространяться, и заражение им часто происходит именно на работе.

В условиях сложной эпидемиологической обстановки особую важность приобретает стабильная работа промышленных предприятий, которые вносят весомый вклад в обеспечение финансовой устойчивости региона, сохраняют баланс на рынке труда и занятости.

Что сегодня предпринимают работодатели в случае выявления коронавируса у работников? Какие мероприятия проводят?

По информации первичной профсоюзной организации АО «Уральская Сталь» ежедневно регистрируется от 1 до 5 человек с заболеванием и в таком же количестве – выздоровевших.

С начала года работникам выдано более 11000 индивидуальных наборов защиты, в состав которых входили многоразовые маски, перчатки, антисептические средства, витамины и около 29000 шт. одноразовых лицевых масок (по 3 шт. на человека). Индивидуаль-



ные наборы защиты (1653 шт.) выдаются и работникам дочерних Обществ.

Компания «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» видит свою приоритетную цель в создании безопасных для жизни и здоровья условий труда и заботе о благополучии работников и их семей. С марта 2020 года всем работникам Уральской Стали было выделено около 100 млн рублей для самостоятельного приобретения защитных средств.



– Комбинат принимает все возможные меры по предотвращению заражений на территории промплощадки, в том числе выполняет требования Указа губернатора области, – отметил председатель профорганизации АО «Уральская Сталь»

Иван Филиппов.

– Профсоюзная организация участвует в обсуждении профилактических мероприятий

и распространении по каналам корпоративной связи и интернете информации, содержащей меры по противодействию пандемии. Случаев ухудшения условий труда, связанных с пандемией, не выявлено.

Кроме указанных мероприятий, проводимых на «Уральской Стали», компания «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» оказывает благотворительную поддержку медицинским и государственным учреждениям области и города.

Так, в 2020 году в администрацию Новотроицка перечислены денежные средства в размере 6,4 млн руб. на приобретение ТМЦ, защитных средств, медицинского оборудования и др. Помощь направлена на поддержку детской городской больницы, центра СПИД, социальных служб, комитета по делам молодежи и других учреждений.

Имеются случаи заболевания коронавирусной инфекцией и на Гайском горно-обогатительном комбинате. И здесь работодателем при взаимодействии с профсоюзной организацией принимаются все меры для недопущения распространения инфекции. При этом в профкоме отмечают рост сезонных, простудных заболеваний.

– Все работники обеспечены средствами индивидуальной защиты. Перед началом смены производится визуальный осмотр и термометрия каждого работника, – сообщил председатель профорганизации ПАО «Гайский ГОК»

Александр Архипов.

– Ежедневно проводится санобработка помещений комбината, тестирование работников с вирусными заболеваниями, контактирующих с большим количеством людей, отсутствующих на рабочем месте более 7 дней и прибывших с других регионов. Профактив осуществляет необходимую информационную работу по разъяснению мер для предотвращения коронавирусной инфекции.

Изменения, связанные с коронавирусом, затронули все сферы жизни. Несмотря на сложные условия, работодатели соблюдают нормы и требования по организации труда своих работников. Сейчас основная цель – остановить распространение инфекции. 🟡



«КОРОНАВИРУСНЫЕ» ВЫПЛАТЫ

На заседании профсоюзной организации ОАО «Стойленский ГОК» принято решение об оказании материальной помощи в размере 5000 рублей членам профсоюза с документально установленным диагнозом COVID-19 или «пневмония».

Документами-основаниями являются выписка из амбулаторной карты (стационарный эпикриз) или акт обследования – компьютерная томография легких.

Необходимо отметить, что в профорганизации ОАО «Стойленский ГОК» есть практика оказания материальной помощи работникам – членам профсоюза, попавшим в сложную жизненную ситуацию и нуждающимся в дорогостоящем высокотехнологичном лечении.

Нынешняя ситуация по заболеваемости работников может рассматриваться как основание для оказания таких видов материальной помощи ввиду сложности и высокой стоимости диагностики с лечением коронавирусной инфекции и пневмонии. 🟡





ОЛЬГА БАТАСОВА

БОЛЕЗНЬ – НЕ СКАЗКА

Профсоюз призывает работников бережнее относиться к своему здоровью.

Из-за распространения коронавируса Роспотребнадзор объявил на территории страны всеобщий масочный режим. Россиянам нужно носить маски в местах массового пребывания людей, в транспорте, в лифтах и на парковках. Кроме того, в ночные часы запрещены развлекательные мероприятия и работа общепита. Число заболевших растет и на Вологодчине, предприятия и организации ужесточают эпидемиологические меры.

Профсоюзный актив «Северстали» присоединился к проведению профилактических мероприятий. Председатели профорганизаций структурных подразделений Череповецкого металлургического комбината организуют встречу работников на местах и беседуют с теми, кто неправильно применяет или забывает надеть респиратор при нахождении на территории предприятия. Общественные акции профсоюзного актива о важности применения СИЗ прошли на доменной проходной, в аглопроизводстве, проходной на ул. Комарова.

– Я бы рекомендовал носить респиратор повсеместно, а не только на работе. Не известно, где можно подхватить вирус, – говорит *председатель профорганизации доменного производства Александр Зеткин*, который в данный момент находится на больничном по коронавирусу. – Я еще никогда так долго не болел. Обычно два, три дня – не больше. Сейчас лечусь уже третью неделю, и все это время у меня держится температура. Пью сразу несколько видов лекарств, но ощутимого эффекта нет.

Председатель отметил, что сегодня при получении медицинской помощи существуют проблемы администра-

тивного характера. Не всех обратившихся с симптомами простудного заболевания направляют на прохождение теста на коронавирус. Возникают проблемы и с получением доступной медицинской помощи. Врачи просто не успевают ходить по вызовам, нагрузка на персонал в поликлиниках огромная.

Александр Зеткин проводит лечение дома, а Галина Смирнова, председатель профорганизации «СтальЭмали» в тяжелом состоянии попала в моногоспиталь. Женщина провела под наблюдением врачей две недели, прошла лечение на аппарате искусственной вентиляции легких. Сейчас ее здоровью ничего не угрожает.

– Не ожидала, что это коснется меня, – рассказывает Галина Смирнова. – Я носила респиратор и на работе, и во всех общественных местах, соблюдала меры предосторожности. Даже не знаю, где могла подхватить вирус. Это заболевание не сравнить с обычной простудой. Первую неделю температура держалась выше 39 градусов, ничего не помогало. Когда забрали в госпиталь, первую неделю тоже не было никаких улучшений. Прошла курс лечения, врачи меня буквально спасли. Предполагаю, что тяжелое течение болезни у меня вызвано было еще и тем, что накануне я перенесла аллергическую реакцию, мой иммунитет был посажен. Всем, кто сегодня легкомысленно относится к распоряжениям Роспотребнадзора сказала бы, что они не правы. Соблюдать меры защиты необходимо, прежде всего, для сохранения своего здоровья. К обязательному ношению респиратора я бы еще добавила и ношение перчаток. 🟡



ЕКАТЕРИНА ТЮПИНА

ТРУДНОСТИ ПРЕОДОЛИМЫ

Председатель профорганизации ремонтно-механического управления и управления по производству запасных частей Лебединского ГОКа Александр Никулин в силу возраста вынужден работать дистанционно, а его непосредственный заместитель – Сергей Степанишин – теперь и «глаза», и «уши», и «ноги», а главное, душа профкома.

Поначалу было тяжело, но, если что, Александр Петрович оперативно подключается, работаем в тесном тандеме, на нём – все наши пенсионеры. Отмечу огромную роль профгруппоргов, без них – как без рук. Если возникают вопросы в каком-то цехе или на участке, в первую очередь созваниваюсь с профгруппоргом, выясняю обстановку, затем связываюсь с начальником цеха – принимаем совместное решение. Сотрудничаю с социальщиками, по вопросам охраны труда – с главным инженером. Постоянно на связи с профкомом комбината. Сейчас на повестке дня стоит реорганизация службы, отмечу, что процесс идёт спокойно, люди пишут переводные, спорных вопросов пока не возникает, – рассказал Сергей Оразбаевич.

Одной из сильных сторон профсоюза является знание обстановки на местах, поэтому Степанишин регулярно совершает объезды подразделений, где трудятся его подопечные. Одной из целей таких рейдов является и общественный контроль выполнения противовирусных мероприятий.

Так, в один из дней он посетил механический цех. Прибыл к раскомандировке и убедился, что здесь она проходит нестандартно.

– Во избежание скопления людей токари и фрезеровщики, а также представители других профессий получают наряд-задания непосредственно на рабочем месте, прямо у станка. Кроме этого, с каждым проводим диалог безопасности, затрагивая и тему противовирусной профилактики, – пояснил мастер смены Максим Сучков.

В помещениях установлены рециркуляторы воздуха, диспенсеры для обработки рук, бытовки и кабинеты в отсутствие людей обеззараживаются.

УФО-лампами по графику проводится обработка помещений и поверхностей антисептическими растворами.

Также строго соблюдаются введённые правила и на участке вулканизации, но с той лишь разницей, что для десяти работников раскомандировка проводится в две смены, по пять человек в каждой, при этом по общему заведённому распорядку: с обязательным измерением температуры, с соблюдением безопасной дистанции и масочного режима.

– В связи с введением противовирусных мероприятий жизнь стала, я бы сказал, более регламентированной, люди ведут себя более осторожно. В обязательном порядке проводится термометрия работников, всё необходимое оборудование закуплено и исправно работает, ведётся постоянный контроль заболеваемости. Сейчас началась прививочная компания, в которой ремонтники принимают активное участие, – пояснил заведующий хозяйственной службой УПЗЧ Геннадий Иващенко.

– В ходе бесед в коллективе неизменно делаю для себя вывод – народ стал более грамотным в вопросах собственной безопасности. Все понимают, что вирус нигде не делся, поэтому тщательно соблюдают противовирусные требования. Конечно, мы победим эту заразу, но только вместе, бережно относясь к своему здоровью и здоровью рядом находящихся людей. Наша общая победа зависит от каждого из нас, – резюмировал Сергей Степанишин. 🟡



СТРЕМЯСЬ К НУЛЕВОМУ ТРАВМАТИЗМУ

На предприятиях ГМК проходят Дни безопасности в металлургии-2020 (Steel Safety Day).

ВОЛЖСКИЙ ТРУБНЫЙ ЗАВОД



Аудит безопасности провел первый заместитель генерального директора – главный инженер ТМК Вячеслав Попков. Вместе с управля-

ющим директором ВТЗ Сергеем Четвериковым они проинспектировали основные и ряд обеспечивающих производство подразделений.

Проверено состояние безопасности на рабочих местах по наиболее распространенным причинам травматизма в металлургической промышленности: падение с высоты, падение предметов, движущиеся машины и механизмы, безопасность производственных процессов.

Одной из лучших практик ВТЗ был назван реализованный проект по внедрению цифровых технологий в сферу охраны труда. С конца 2019 года на предприятии эффективно работает система видеоналиктики нарушений. В опасных зонах установлены камеры с поддержкой функции анализа видеозображения. Система позволяет непрерывно контролировать соблюдение требований охраны труда в части нахождения в опасной зоне и зафиксировать возможные нарушения работниками требований безопасности.

Кроме того, аудиторы посетили и положительно оценили квест-комнату для проверки знаний и



навыков в области охраны труда и промбезопасности, оборудованную в литейном цехе ВТЗ. Здесь на специальной площадке смонтированы объекты, демонстрирующие разного рода нарушения по безопасности труда. За определенное время работники, проходящие тестирование, должны выявить максимальное количество несоответствий. Проверка считается пройденной, если обнаружено не менее 80% от общего числа представленных на площадке нарушений.

Управляющий директор ВТЗ Сергей Четвериков:

– Охрана труда, как неотъемлемая часть промышленного производства,

не может оставаться в стороне от инновационных решений. Использование видеоаналитики, создание новых современных объектов для контроля соблюдения требований охраны труда работниками – это универсальные высокоэффективные технические решения.

Владимир Сармин, председатель первичной профсоюзной организации ВТЗ:

– ТМК участвует в программе Steel Safety Day уже в пятый раз. Это огромный положительный опыт и дополнительные мероприятия, позволяющие укоренить на предприятии соблюдение требований безопасности, совместными силами снизить

травматизм, улучшить условия труда. В этой работе активно участвуют уполномоченные по охране труда профсоюза – их на ВТЗ более 360 человек. Это организация проведения и контроль выполнения мероприятий, информирование работников, участие в обсуждении мер по обеспечению безопасного труда. Важно, что в этот процесс вовлекается максимальное количество сотрудников всех производственных подразделений завода. Забота о безопасности работников и достижение цели нулевого травматизма – одно из приоритетных направлений работы руководства предприятия и первичной профсоюзной организации.

ТАГАНРОГСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД (ТАГМЕТ)

риски и разрабатываем меры для их устранения. В подготовке и проведении Steel Safety Day-2020 на ТАГМЕТе участвовали более 6,7 тыс. человек, в том числе сотрудники всех производственных и вспомогательных структурных подразделений предприятия и представители подрядных организаций. Это хороший показатель, который свидетельствует о высоком уровне общей культуры охраны труда», – сказал начальник отдела промышленной безопасности ТАГМЕТа **Виталий Дубинский**.

В ТМК Steel Safety Day-2020 прошел в совмещенном (очном и дистанционном) формате: руководители предприятий лично проводили инспекции на заводах, а затем обсуждали результаты с головным офисом компании по видеосвязи. В мероприятии традиционно приняли участие все заводы Российского дивизиона ТМК. В ходе прошедших аудитов промышленной безопасности сотрудники и руководители предприятий оценили потенциальные риски и разработали меры для дальнейшего повышения производственной безопасности и охраны труда на рабочих местах. За 5 лет участия ТМК в Steel Safety Day уровень травматизма на предприятиях компании снизился в три раза. 🟡

В рамках подготовки к Steel Safety Day-2020 на ТАГМЕТе было запланировано более 100 мероприятий по ликвидации рисков на производстве. Почти все они были завершены в течение года и позволили повысить уровень безопасности труда по таким направлениям, как безопасность производственного процесса, движущееся оборудование, падение с высоты, падение предметов, движение транспорта и

пешеходов на объектах. Так, были переоборудованы рабочие зоны на участке складирования и шихтовом участке, оснащены турникетами переходы железнодорожных путей, на ряде объектов установлена светозвуковая сигнализация.

«Ключевой фактор повышения промышленной безопасности – вовлечение персонала в этот процесс. Совместными усилиями мы более эффективно выявляем возможные





ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПРОФСОЮЗА

Как работают уполномоченные «Северстали»

ВНИМАНИЕ: НА ОБЪЕКТЕ ПОДРЯДЧИКИ

Уполномоченные по охране труда проводят рейды по безопасности на строительстве крупных инвестобъектов ЧерМК.

На строительстве новой коксовой батареи и реконструкции третьей доменной печи задействованы более 20 тысяч сотрудников сторонних организаций. Несмотря на то, что они справляются с поставленными производственными задачами, по безопасности ситуация тревожная. То и дело в сводку управления охраны труда попадают случаи травмирования подрядчиков. Самая частая причина – неиспользование положенных средств защиты, неправильная организация работ. Руководители Череповецкого металлургического комбината обеспокоены положением дел, к решению вопроса подключилась профсоюзная организация.

– Лучших уполномоченных по охране труда со всего комбината привлекли к проведению рейдов, – рассказы-

вает старший профсоюзной группы Михаил Дербин, аппаратчик коксоагломерационного производства, лучший уполномоченный профсоюзной организации «Северстали» по итогам 2019 года. – Эта инициатива управления промышленной безопасности и экологии была активно поддержана профсоюзом. Опыт такой работы был на Новолипецком металлургическом комбинате и дал положительный результат. Мы никого не штрафуем, не можем наказывать. Наша задача – выявить нарушения охраны труда, провести беседу с сотрудниками. Работу, которую проводят с нарушениями требований техники безопасности, мы останавливаем до устранения замечаний.

Профсоюзные активисты дежурят круглосуточно, смены по 12 часов. Сейчас к этой деятельности подключились 12 человек.

– Организация работ неудовлетворительная. Самое частое нарушение – неприменение средств защиты от паде-





ния с высоты, – рассказывает Михаил Дербин. – Также работники пренебрегают использованием защитных очков, щитков и других СИЗ. На участках стройки нет ограждений, технологических проемов. Стropальщики работают в опасной зоне перемещения груза. Монтажники не пристегивают страховочные пояса. Забираются на леса – страховка не пристегнута. Когда обращаю внимание на это работников – они недоумевают. Очевидно, что большинство из занятых здесь людей никогда не работали на промышленном строительстве. Они не понимают опасность. Искренне удивляются, почему мы предъявляем к ним такие требования.

– В ночную смену смотрел, как ведут монтаж металлоконструкций на третьей доменной печи, – говорит Николай Старостин, аппаратчик очистки доменного газа, уполномоченный управления главного энергетика. – Монтажники ходят по балке, балансируя, слесари-высотники не используют страховочные пояса. Резчики – режут бол-

гаркой, забывая надеть очки. Стropальщики не соблюдают безопасную дистанцию, руками поправляют подвешенный груз. Нарушений много. Ночью риск травмирования возрастает в разы: видимость плохая, проемы не огорожены, строительная площадка сильно захламлена. За смену я четыре раза обошел объект, выявил массу системных нарушений. Все зафиксировал, передал нашим руководителям. На месте работ, если мог подойти, вмешивался, просил устранить. По тем, кто был вне зоны прямого доступа, – передавал мастерам подрядчиков.

По словам уполномоченных, у руководителей подрядных организаций есть понимание проблемы, но рабочие все равно не исполняют элементарных норм безопасности и подвергают свои жизни неоправданным рискам.

График обходов профактива составлен на две недели. Все обнаруженные нарушения уполномоченные зафиксировывают и направят руководителям комбината для дальнейшего решения вопросов.

ТЕСТИРУЕМ ЭКСОСКЕЛЕТЫ



Уполномоченные профсоюза привлечены к испытаниям высокотехнологичных средств индивидуальной защиты на производстве. В ноябре работники «Северстали» испытают экзоскелеты. Фиксировать показания работников при их использовании будут уполномоченные профсоюза.

Экзоскелет – это пластиковая или металлическая конструкция, которая повторяет биомеханику человека и принимает на себя часть нагрузки при работе или переносе груза. Эти устройства облегчают физическое состояние и помогают сохранить здоровье.

Они удобны, когда приходится долго выполнять работу в неудобной позе – в согнутом положении, с поднятыми руками или переносить тяжести. Испытания новых СИЗ уже прошли в автотранспортном цехе и в сервисном производстве по огнеупорам.

Алексей Олемской, мастер цеха по ремонту автотранспорта:

– В октябре мы тестировали экзоскелеты двух модификаций. Первая модель предназначена для работы по перемещению тяжестей. Работник использовал его при ремонте БелАЗа. Большинство запчастей этой автомашины имеют значительный вес. Слесарь поднимал груз в 25-30 килограммов с пола. При этом он отметил, что, работая в





экзоскелете, вес груза равномерно распределился по телу, ушла нагрузка со спины.

Вторая модель предназначена для поддержания рук. Слесарь использовал ее при выполнении ремонта из смотровой ямы, когда долгое время необходимо держать руки вверх. Обычно после 20 минут конечности затекают, требуется перерыв. Экзоскелет поддерживает руки, и выполнять работу без перерыва можно дольше.

В цехе ремонта автотранспорта около 60 человек нуждаются в дополнительных средствах защиты опорно-двигательного аппарата. По словам мастера, эксперимент про-

шел успешно, но для того, чтобы сделать обоснованный вывод о пользе новых средств защиты, нужны более длительные испытания. С этой целью управление охраны труда предприятия и привлекает профсоюзных помощников по безопасности. Предполагается, что они будут наблюдать за применением экзоскелета работником в течение смены и фиксировать их отзывы об использовании СИЗ.

Всего в испытаниях примут участие 15 единиц средств защиты. Их протестируют работники управления транспорта, центра «Домнаремонт» и центра «Промсервис».

НОВАЯ СПЕЦОДЕЖДА – ПО СОГЛАСОВАНИЮ С РАБОТНИКАМИ

Новые костюмы от термических рисков электродуги успешно прошли испытания на производстве и включены в перечень СИЗ, рекомендуемых к закупке на Череповецком металлургическом комбинате.

Всеми вопросами, касающихся средств индивидуальной защиты, занимается специальная комиссия, созданная на уровне предприятия. В нее входят представители работодателя, фирмы, поставляющей спецодежду и профсоюза.

Поскольку безопасность работников – один из ключевых приоритетов на «Северстали», комиссия постоянно работает над поиском новых более удобных и современных средств защиты. Специалисты компании посещают выставки спецодежды, исследуют рынок, чтобы быть в курсе новинок и подбирать для работников все более комфортные и эффективные СИЗы. Прежде чем новинка будет одобрена к закупке, каждая модель проходит тестовое испытание в реальных условиях. Последнее слово всегда остается за работниками.

В этом году на меткомбинате проходили испытания новых костюмов для электромонтеров. В них участвовали 20 человек, среди которых были и представители профсоюза. С начала года работники цеха электроснабжения управления главного энергетика работали в новой спецодежде и на личном опыте определяли все ее достоинства и недостатки.

Александр Антипов, электромонтер, уполномоченный по охране труда:

– Новый костюм я ношу около полугода, – рассказывает работник. – Он удобный. Ткань мягкая, износостойкая. Есть небольшие нарекания по отделке. Лучше, чтобы молния на куртке была с двумя бегунками: один сверху, другой – снизу. Еще необходимо доработать накладные карманы на груди – там короткий клапан без застежки, поэтому из них все выпадает, когда наклоняешься.

Обратную связь от работников изучили на заседании комиссии. Положительные отзывы были получены от большинства участников испытаний. С учетом всех замечаний по конструкции новые костюмы были одобрены к включению в перечень СИЗ. 🟡





ОКСАНА БУТОРИНА • ГАЛИНА КАЛИНИНА



ОНЛАЙН и ОФЛАЙН

Свердловская областная организация ГМПР организовала системное обучение профактива в условиях пандемии.



Программа включает в себя онлайн- и офлайн-семинары. Для профгруппоргов уже прошли 8 онлайн-семинаров под названием «7 причин быть в профсоюзе», обучением охвачено около 200 профгруппоргов из многих первичных профорганизаций региона. Цикл семинаров продолжается.

Еженедельно в режиме онлайн в студии Свердловского обкома ГМПР ведется трансляция на интернет-платформе ZOOM для профгруппоргов первичных профорганизаций ГМПР региона. Каждый вторник к семинару удаленно подключаются профгруппорги из трех шести профсоюзных организаций.

Целью этих учебных мероприятий явилось формирование практического

опыта по темам: «Зачем быть в профсоюзе? Что дает профсоюз в целом и каждому в отдельности?».

Для усиления эффекта в одном семинаре собираются представители разных первичных профорганизаций – таким образом, кроме обучения, его участники имеют возможность пообщаться с коллегами, поделиться опытом, своими взглядами на разные проблемы. Здесь же они узнают, какие последние события и мероприятия проходили у коллег.

Практически в начале каждого семинара профгруппоргов приветствует **Валерий Кусков**, председатель областной организации ГМПР. И каждый раз он подчеркивает, что профгруппорг – это «активист, находящийся на самом

острие борьбы за права Человека труда, в самой гуще профсоюзной деятельности. А собравшиеся у мониторов люди – идейные сподвижники профсоюзного движения, настроенные на движение вперед – к сильному профсоюзу».

Ведут семинары **Николай Алексеев**, заместитель председателя областной организации профсоюза, и руководитель учебно-методического совета, преподаватель ГМПР **Галина Калинина**. При необходимости к работе подключаются специалисты аппарата обкома профсоюза по направлениям.

В программе семинара – просмотр обучающего фильма о работе профгруппорга, снятый челябинскими коллегами. Участники вебинара сначала работают в мини-группах своих первичек, где ищут ответ на вопрос «Что для меня профсоюз?». Здесь каждый делится своим опытом, а все вместе – набирают знания по аргументации в пользу профсоюзного членства, которые пригодятся в работе по вовлечению в профсоюз на местах. Далее один из участников группы представляет наработки. И каждого ждет искренняя поддержка ведущих.

Работа в группах способствует расширению кругозора профгруппоргов, пониманию деятельности профсоюза не только через культурные и спортивные мероприятия. Здесь рождается осознание такого понятия, как «действенный профсоюз».

Среди постоянных тем обсуждения такие вопросы, как «Сильный профсоюз, и зачем он нужен? Солидарность профсоюзного движения на уровне





профгруппы. Зачем обеспечивать контроль за охраной труда? Как поддерживать здоровье и развиваться вместе с профсоюзом?».

В отзывах о семинарах – не только «спасибо», но и откровенные признания об открытиях, сделанных в ходе обучения. Профгруппорги искренне радуются новым знаниям, которые обязательно пригодятся участникам в реальной жизни и профсоюзной работе, в общении – как с членами профсоюза, так и с еще не определившимися со своей позицией работниками.

Несмотря на доступность удаленного обучения, Свердловский обком ГМПР не забывает и об очной форме проведения семинаров. Так, в октябре те же специалисты обкома профсоюза провели очный семинар для профгруппоргов на площадке «РУСАЛ – Каменск-Уральский», были в Нижнем Тагиле – здесь прошел семинар для профактива Высокогорского ГОКа. Возможность личного общения – важное отличие этих семинаров.

«Моя роль в социальном партнерстве» – такова была главная тема семинара для председателей структурных подразделений ППО «ВГОК».

Профактиву было предложено дать свое определение социальному партнерству и вспомнить, какие документы заключаются на разных уровнях.

Важно, чтобы стороны переговоров, члены согласительной комиссии, руководитель структурного подразделения и председатель профсоюзной организации, мастер и профгруппорг слушали, а главное – слышали друг друга.

Но почему иногда мы не слышим друг друга? Чтобы ответить на этот вопрос, каждый участник протестировал себя для определения ведущего канала своего восприятия.

– Не секрет, что в ходе коммуникации часто создается впечатление, что ее участники говорят на разных языках. Это бывает и при общении с кем-то из близких, коллегами, руководителем. Отчасти это правда, – отметила **Оксана Буторина, и.о. председателя первички «ВГОК», профсоюзный преподаватель и первый лектор семинара.** – Поэтому в переговорах важно умение грамотно и умело подать информацию.

Выяснили, что кто-то воспринимает лишь сухие цифры и факты, а кому-то важно прочувствовать ситуацию целиком, пропустить ее через себя. Определить, к какому типу относятся руководители и близкие, стало домашним заданием, ведь профсоюзный лидер сегодня должен быть разносторонне развитым человеком, и умение пользоваться инструментами психологии важно и нужно.

Николай Алексеев, заместитель председателя Свердловской областной организации ГМПР поделился своим опытом взаимодействия с представителями работодателя и отметил его важность в профсоюзном движении.

Профсоюзный преподаватель Галина Калинина раскрыла тему о социальном партнерстве с другой стороны – речь шла о взаимодействии с членами профсоюза, создании своей команды – профкома и профгруппоргов.

В «простой игре» профлидеры слушали друг друга в разных позах: сидя друг напротив друга; говорящий стоит, а слушающий сидит; оба участника стоят, повернувшись друг к другу спиной. Говорили о важном – о профсоюзе!

Многие поняли, почему при изменении расположения меняется эффективность общения. Что слушать «вскользь» – не только неприлично и несерьезно, но и нерентабельно! Впустую теряется много времени и сил.

Далее были рассмотрены характерные черты руководителя структурного подразделения в качестве социального партнера.

В процессе обсуждения выяснили, что роль руководителя как социального партнера заключается в его умении создать межличностные связи и индивидуальные отношения с каждым линейным руководителем, работниками структурного подразделения, причем на основе уважения, равноправия и взаимопонимания. Главное для достижения результата – доверие и понимание целей. Руководитель в роли социального партнера рассматривает каждую ситуацию как возможность построения и углубления партнерских отношений в коллективе.

А далее всех ждал неожиданный вопрос: «Какой председатель профсоюзной организации ценен для руководителя?» И выяснили, что председатель профсоюзной организации цеха также должен уметь создавать межличностные связи с работниками, при этом должен знать больше, чем линейные руководители и специалисты, видеть всю производственную цепочку цеха, объяснить работникам важность их работы. Сохранять здоровье, развиваться и быть Человеком с большой буквы.

При подведении итогов были высказаны предложения, что такие семинары необходимы для всех председателей и профгруппоргов, членов профкомов и, конечно, проводить их надо с приглашением социальных партнеров.

Галина Калинина рекомендовала всем прочитать методическое пособие, которое было создано во время форума активистов ГМПР области, где была поставлена эта проблема как одна из самых важных (данное пособие получили все участники семинара). 🟡

...Профсоюзный преподаватель Галина Калинина раскрыла тему о социальном партнерстве с другой стороны – речь шла о взаимодействии с членами профсоюза, создании своей команды – профкома и профгруппоргов...





ИРИНА БЕЛОВА

Защита ушла с победой

Благодаря профсоюзу работники Таштагольского ПАТП смогли отстоять свое право на льготную пенсию.

В 2013 году на предприятии была проведена специальная оценка условий труда, по результатам которой работники одного из маршрутов лишились права на досрочное назначение пенсии, так как он был признан не городским, водителям которого полагались льготы за вредные условия труда и льготная пенсия, а пригородным.

– Когда водители стали обращаться по поводу досрочной пенсии, Пенсионный фонд отказал им по причине отсутствия необходимого специального стажа, – говорит *председатель профорганизации Таштагольского ПАТП Михаил Плесенников*. – Согласно Федеральному закону «О страховых пенсиях», льготная пенсия назначается при наличии величины индивидуального пенсионного коэффициента в размере не менее 30 мужчинам по достижении ими возраста 55 лет, если они проработали в качестве водителей автобусов, троллейбусов, трамваев на регулярных городских пассажирских маршрутах не менее 20 лет и имеют страховой стаж не менее 25 лет. Наши водители не попадали под эту категорию, так как их маршрут причислили к пригородному.

Мы посчитали это несправедливым, ведь очевидно, что маршрут, который причислили к пригородному, в действительности является городским. Автобусы, хоть и курсировали между двумя населенными пунктами Таштагол – Шерегеш (расстояние между ними чуть больше двадцати километров), проезжали непосредственно через весь город, делая остановки, как и весь городской транспорт.

Отказ мотивировался нарушением норм Федерального закона «О страховых пенсиях», в соответствии



с которым после 01.01.2013 для включения периода работы в специальный стаж необходимы начисление и уплата страхователем дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд. Поскольку страховые взносы по дополнительным тарифам работодателем за 2013 и 2014 годы не начислялись и не уплачивались, периоды работы водителей после 01.01.2013 не подлежали включению в специальный стаж.

Трудность для нас заключалась еще и в том, что отсутствовали документы, подтверждающие работу водителей в спорные периоды времени.

Главный правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области Анатолий Белинин оказал нам консультативную помощь. *Технический инспектор труда ГМПР по Кемеровской области Сергей Ермаков* провел экспертизу фактических условий труда, которая показала, что автобусный маршрут «Таштагол-Шерегеш», проходящий по территории двух населенных пунктов, может быть отнесен к городскому, поскольку отвечает требованиям, предъявляемым к перевозкам в городском сообщении.

В соответствии с письмом Минтранса Российской Федерации от 02.07.1992 N 13-пр «О порядке

...КОГДА ВОДИТЕЛИ СТАЛИ ОБРАЩАТЬСЯ ПО ПОВОДУ ДОСРОЧНОЙ ПЕНСИИ, ПЕНСИОННЫЙ ФОНД ОТКАЗАЛ ИМ ПО ПРИЧИНЕ ОТСУТСТВИЯ НЕОБХОДИМОГО СПЕЦИАЛЬНОГО СТАЖА...

подтверждения специального трудового стажа водителей автобусов, трудившихся на регулярных городских пассажирских маршрутах», право на назначение пенсии в связи с особыми условиями труда имеют водители автобусов, постоянно работавшие на регулярном городском маршруте в течение полного рабочего времени. Под полным рабочим временем понимается выполнение работы на таких маршрутах не менее 80 процентов рабочего времени за учетный период.

Пунктом 11 Правил организации пассажирских перевозок на автомобильном транспорте, утвержденных Приказом Минтранса РФ от 31.12.1981, предусмотрено, что к пассажирским городским маршрутам относятся маршруты, проходящие в пределах черты города, а к пригородным – проходящие за пределами черты города на расстоянии до 50 км включительно.

Мы обратились в суд с исковым требованием к Управлению Пенсионного фонда в городе Таштаголе о признании незаконным





его решения об отказе в назначении пенсии и попросили суд обязать включить периоды работы в стаж, дающий право на назначение пенсии за выслугу лет, назначить пенсию с момента достижения работником 55 лет.

Изучив материалы дела, суд пришел к выводу, что проходящий внутри населенного пункта г. Таштагол регулярный автобусный маршрут №101 является городским, поскольку отвечает всем требова-

ниям регулярной перевозки пассажиров в городе. Тариф стоимости проезда в автобусе в черте города Таштагол одинаков. Работа, выполняемая водителями этого маршрута, соответствует подпункту 10 пункта 1 ст. 27 ФЗ от 17.12.2001 №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ».

Суд, в частности, учел заключение эксперта – главного технического инспектора КТПО ГМПР, в совокупности с иными доказательствами по делу.

Таштагольский городской суд Кемеровской области постановил удовлетворить иски требования водителей, признать незаконным решение Управления Пенсионного фонда в городе Таштаголе об отказе в назначении пенсии и обязать включить периоды работы в стаж, дающий право на назначение пенсии за выслугу лет. Назначить водителям пенсию с момента их первоначального обращения в Пенсионный фонд. ■

Черные дыры льготного стажа

Суды часто разбирают дела о досрочном выходе на пенсию, где ответчиком выступают отделения Пенсионного фонда России. В большинстве спорных случаев происходит одна и та же история: специалисты Фонда по тем или иным причинам «зарубают» будущему пенсионеру часть его льготного стажа, а суд, вникнув в конкретные обстоятельства, принимает положительное для истца решение, объявляя, что он имеет право на досрочную пенсию.

Возникает вопрос: что мешает специалистам Фонда более тщательно анализировать свои жесткие позиции, ведущие к проигрышу в суде?

Докажи, что было вредно

Обратиться в Новотроицкий городской суд Оренбургской области плавильщик ООО «Саха-Уральский Сурьмяный завод» был вынужден после того, как Управление Пенсионного фонда в г. Новотроицке отказало ему в назначении страховой пенсии по старости.

Когда работнику исполнилось 50 лет, он обратился в Пенсионный фонд о назначении досрочной пенсии, так как был уверен: необходимый стаж выработан. Но как снег на голову свалилась новость: никакого права на льготную пенсию у него нет

в связи с отсутствием требуемого стажа по Списку №1.

Интересы работника представляла Елена Скрипникова, юрист Оренбургского обкома ГМПР.

Она представила документы о том, что работником был выработан необходимый стаж по Списку №1 (в качестве плавильщика 6 разряда плавильного участка плавильного цеха ООО «Саха-Уральский Сурьмяный завод» и в качестве слесаря-ремонтника, обслуживающего плавильный участок того же завода).

Представители же ПФР посчитали, что документами не определено, в каком из производств, предусмотренных Списком №1, был занят полный рабочий день (не менее 80% времени) работник.

Однако суд принял во внимание, что Буруктальский металлургический завод п. Светлого Оренбургской области был переименован под производство сурьмяной продукции и зарегистрирован как ООО «Саха-Уральский сурьмяный завод». Данное предприятие было организовано на базе опытно-металлургического (плавильного) цеха Буруктальского никелевого завода АО «Комбинат Южуралникель». А также установил, что в спорные периоды работник осуществлял трудовую деятельность и имел право на льготное пенсионное обеспечение. Кроме этого, факт работы плавильщиком был



...КОГДА РАБОТНИКУ ИСПОЛНИЛОСЬ 50 ЛЕТ, ОН ОБРАТИЛСЯ В ПЕНСИОННЫЙ ФОНД О НАЗНАЧЕНИИ ДОСРОЧНОЙ ПЕНСИИ, ТАК КАК БЫЛ УВЕРЕН: **НЕОБХОДИМЫЙ СТАЖ ВЫРАБОТАН...**

подтвержден свидетелями, работавшими в спорные периоды времени в плавильном цехе.

Специальный стаж на дату исполнения работнику 50 лет составляет более требуемых 10 лет. Суд принял решение о назначении досрочной страховой пенсии по старости с момента исполнения работнику 50 лет. Решение Управления Пенсионного фонда в г. Новотроицке было отменено

В Оренбуржье ежегодно 35% жителей получают отказ в назначении досрочной пенсии. Люди вынуждены через суд оспаривать ее назначение. Более 80% из них смогли добиться отмены решений пенсионных органов. Помогают им в этом профсоюзные юристы. ■



Как защищали работников

Период пандемии, ограничительные меры внесли коррективы в работу юриста, но люди не остались без защиты: в Челябинской областной организации ГМПР подвели итоги правозащитной деятельности в 2020 году.

Трудовые отношения при коронавирусе, предоставление и перенос оплачиваемого отпуска, оформление и выдача больничных листов, оплата «нерабочих дней»: потребность в правовой информацией, консультациях и в целом в защите своих прав у работников в непростой период пандемии серьезно возросла. Об этом говорит и возросшее количество обращений к профсоюзным юристам, и интернет-запросы в поисковых системах, приводившие пользователей на сайт областной организации ГМПР.

Людмила Мещерякова, главный юрисконсульт Челябинской областной организации ГМПР:

– Правовая служба областной организации в условиях режима повышенной готовности в 2020 году работала и на местах, и в удаленном режиме. Контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства в ограничительных условиях осуществлялся путем анализа и правовой оценки издаваемых ими локальных нормативных актов, приказов, распоряжений. Многие из них касались изменения режима рабочего времени, введения простоя и его оплаты, режимов самоизоляции и неполного рабочего времени. Одной из задач в сложившихся условиях было недопущение снижения доходов горняков и металлургов. Это касалось не только изменения режимов работы, но и непосредственно заработной платы.

Златоустовский металлургический завод: после вмешательства областной организации профсоюза и благодаря принципиальной позиции профкома, на основании представления профсоюзного пра-

вового инспектора труда работодатель отменил решение о введении с сентября на 6 месяцев режима неполного рабочего времени.

«Трубодеталь»: семерым работникам после вмешательства профсоюза работодатель вернул премии, отменив собственный приказ. Работники были лишены в полном объеме месячной премии за якобы ненадлежащее выполнение должностной инструкции. Они обратились за помощью в профком и к юристу областной организации ГМПР. К решению подключилась Федерация профсоюзов области. Изучив обращение профсоюза, аргументы, говорящие о незаконности лишения работников премий, управляющий директор принял решение об отмене соответствующего приказа. Общая сумма возвращенной премии составила больше 100 тысяч рублей.

Челябинский металлургический комбинат: с участием юриста правового центра «Металлург» решением суда восстановлен на работе подручный сталевара. Ему работодатель сначала заблокировал пропуск на предприятие, а затем уволил за прогул.

Бакальское рудоуправление: предотвращено увольнение троих работников. Рассмотрев проект приказа об увольнении, профком выяснил, что они являются членами избирательной комиссии с правом решающего голоса. Увольнять таких работников в период действия полномочий избирательной комиссии по инициативе работодателя нельзя. После направления соответствующего заключения профкома, составленного с участием юриста областной организа-



...ПРАВОВАЯ СЛУЖБА ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ РЕЖИМА ПОВЫШЕННОЙ ГОТОВНОСТИ В 2020 ГОДУ РАБОТАЛА И НА МЕСТАХ, И В УДАЛЕННОМ РЕЖИМЕ...

ции, процедура увольнения в отношении этих работников работодателем была прекращена.

«Трубодеталь»: работник восстановлен на работе решением суда. Он в рабочее время принимал участие в 2-дневном профсоюзном семинаре. Суд признал причину отсутствия работника на рабочем месте уважительной, отметив, что у работодателя имелись основания для освобождения члена профсоюза от работы в связи с нахождением его на профсоюзном обучении.

Обжалование дисциплинарных взысканий и связанных с ними лишения премий осуществлялось в судах специалистами правового центра «Металлург». Двое работников ЧМК в течение одного месяца были десять раз привлечены к дисциплинарной ответственности и лишены премии. По всем были заявлены иски в суд. Девять приказов после первых судебных заседаний были работодателем добровольно отменены. Десятый приказ отменен решением суда. Все премии работникам возвращены. ■



ОБЩЕСТВЕННИК С ПРОГРЕССИВНОЙ МЫСЛЬЮ

На ММК работает один из лучших в отрасли уполномоченных ГМПР по охране труда

Старший уполномоченный ГМПР по охране труда **Сергей Спиридонов** свою общественную миссию на ММК выполняет с использованием прогрессивных технологий. Именно профсоюзная работа в том числе мотивирует его и позволяет добиваться внедрения на производстве технических новинок 21 века.

Сергей работает токарем 6-го разряда в цехе «Рудник» горно-обогатительного производства Магнитогорского металлургического комбината на участке геологоразведочной партии (ГРП). Технологическая роль участка особенная – подразделение занимается разведкой месторождений рудного сырья для ММК. Здесь и прогрессивные технологии востребованы, и техническое творчество приветствуется. Рационализаторское движение в цехе развито, и Сергей – активный его участник.

Такие же подходы у него и к работе уполномоченного по охране труда. В наше время на производстве хоть и не часто, но пока встречается физический труд. В металлургии и горной добыче он совсем не легкий. На участке ГРП, например, мужчинам приходится разгружать с автомобилей ящики с геологическими пробами. Они весят 47 и 56 килограммов, разгружают их по двое, особенности рабочего места не позволяют подъехать погрузчику. Сергей Спиридонов предложил использовать экзоскелеты, чтобы облегчить этот труд. Сейчас такое оборудование в тренде, цены на него становятся доступнее, выбор – больше. Вместе с коллегами уполномоченный нашел компанию-изготовителя экзоскелетов, изучил информацию по теме, разобрался с характеристиками и подал предложение на приобретение такого оборудования в службу охраны труда. Сейчас оно на рассмотрении, если одобрят – закажут пробную партию в 25 единиц.

Еще одна идея Спиридонова связана с модернизацией процесса уборки рабочей территории. Вместо метел предложено использовать промышленные пылесосы. Предложение обосновано расчетами и уже утверждено – пылесосы закупят в следующем году.

И таких идей у него много. Появляются они в ходе выполнения основных общественных обязанностей упол-

номоченного. Одна из обязанностей – совершать обходы территории: он проверяет работоспособность блокировок, исправность перильных ограждений, состояние оборудования, инструмента, правильность его применения, питьевого режим, следит за обеспечением работников спецодеждой, правильностью применения СИЗ. В результате такой работы только за 2019-й год Сергей подал 35 предложений по улучшению условий труда коллег и повышению производственной безопасности, провел 17 проверок состояния охраны труда. Все предложения под его контролем были реализованы. «Важно не просто сделать запись в журнале замечаний, а добиться результата, – поясняет уполномоченный. – Обязательно после этого слежу, чтобы были поставлены сроки выполнения, назначены ответственные, и в конце проверяю, что сделано, что изменилось».

Для того и нужен уполномоченный, представитель профсоюза. Так считает Сергей:

– Уполномоченный – не только ответственное лицо. Работодатель, руководство, службы охраны труда за всем уследить не могут, а уполномоченные всегда здесь, на производстве, и видят больше. Да и сами рабочие, если что не так, не всегда готовы идти жаловаться к руководству, им проще подойти к своему, как старшему. Ко мне так часто подходят. И я всегда стараюсь разобрататься. При этом руководители относятся к такому участию адекватно, и это хорошее, эффективное партнерство.

Так он работает уже много лет. Причем не просто как общественник, а как грамотный специалист, прошедший все этапы обучения. Впервые стал уполномоченным еще в 2007 году. В этом году стал старшим уполномоченным. В 2019-м получил нагрудный знак «Лучший уполномоченный по охране труда первичной профсоюзной организации Группы ММК ГМПР». А в 2020-м оценен уже на самом высоком уровне – победитель областного конкурса уполномоченных ГМПР и отраслевого конкурса, организуемого Центральным Советом ГМПР (3-е место). ●





ГАЛИНА КУДРЯШОВА

ОПРАВДЫВАЯ ДОВЕРИЕ

Оксану Немковскую без преувеличения можно назвать идеальным профгруппоргом. «Внимательна к людям, умеет сопереживать, настойчива, ответственна, настоящая заводилочка», – так говорят о ней коллеги.



С профгруппоргом участку грузоподъемных механизмов действительно повезло!

На заводе Оксана работает больше 27 лет, пришла на предприятие в 1993 году по стопам своих родителей. Знает всех на своем участке и каждому готова помочь. Видимо, чувствуя эту отзывчивость, коллеги идут к ней с любой просьбой, не особо стесняясь, потому что уверены – им помогут.

А уверенность эта идет, в первую очередь, от профгруппорга Оксаны.

Сегодня, к сожалению, не очень-то охотно люди занимаются общественной работой, но это точно не про Оксану. Она за любое дело берется с особой энергией, будь то районный конкурс самодеятельности, участие в волонтерских делах или сбор на Первомай. Оксана способна дойти до каждого и убедить его быть активным участником профсоюзного мероприятия.

В первичной профсоюзной организации «РУСАЛ Красноярск» в каждой профгруппе работа ведется по-разному. Где-то очень активно, а кто-то, к сожалению, занимает пассивную позицию и не принимает участия в общих мероприятиях первички. Крановщики – одни из самых активных участников всех профсоюзных мероприятий.

– Оксана, вы уже 4 года профгруппорг. Что удалось сделать для коллектива?

– На участке заметно улучшились производственно-бытовые условия, разумеется, не без участия профгруппы. За это время мы добились того, что в подразделении литейных цехов есть комнаты отдыха с санузлами и душевыми. Раньше не было. Мы обратились к председателю профсоюзной организации участка и руководителю подразделения, которые организовали нам встречу с управляющим директором. Проблема была решена. Кроме того, сумели изменить норму выдачи средств индивидуальной защиты, добились для крановщиц замены валенок на зимние ботинки и замены кабин кранов на герметичные со встроенной

сплин-системой. Решился вопрос с закупкой бутилированной воды.

– В последнее время много говорится об информировании членов профсоюза. Как у вас?

– Считаю, что мы, профсоюзные активисты, должны донести информацию до каждого работника. Чем занимается профком? Какие проблемы решает, с какими сложностями сталкивается? Причем, говорить надо не только о наших победах, но и рассказывать о тех проблемах, решение которых пока пробуксовывается. Самое главное, чтобы люди видели: профсоюз работает и меняет их жизнь к лучшему.

Я создала группу в Viber, куда, помимо коллег, добавила и руководителей нашего подразделения. Получается, что вся информация передается «из первых уст». Появилась проблема, есть вопрос – они тут же фиксируются, рассматриваются возможности их решения. А проблемы самые разные – от сантехники до потолочного освещения в литейном отделении, качество питания в столовых, буфетах, качество уборки в комнатах отдыха и пятиминутках, замена кондиционеров на новые, более современные и надежные. Сказать, что они моментально решаются, было бы нечестно. Возможно, где-то перенесены сроки выполнения, но, самое главное, нас слышат и понимают. А благодаря правильно отлаженной работе администрации подразделения и профсоюзного комитета дела идут намного лучше, чем у других.

– Сложно работать в условиях пандемии?

– Да, сложно. Но лично у меня появился новый опыт – я принимала участие в волонтерском движении, которое было организовано на предприятии.

Два месяца мы доставляли продуктовые наборы бывшим нашим сотрудникам в возрасте от 70 лет. Встречи эти очень трогательны. Как оказалось, они нужны были всем. Ветеранам – помощь, а нам – их добрые слова напутствия. Слышали бы вы, сколько в них было доброты и теплоты. Такие встречи не забудутся никогда.





– *Работать с людьми сложно, но интересно. Расскажите о вашем коллективе, вашей профгруппе.*

– У нас в коллективе очень интересные люди, творческие, внимательные. Представляете, за четыре года у нас появилась своя символика, свой гимн машинистов крана, и все это придумали наши люди. Я не перестаю ими восхищаться. На все мероприятия мы приглашаем наших дорогих пенсионеров, кто по-прежнему болеет душой за производство. Мы одна команда, одна семья, вместе радуемся, когда рождаются дети и огорчаемся, когда у кого-то беда. Стараемся всегда поздравить коллегу с его радостным событием, готовим плакаты-поздравления, сообщаем через свою группу, начинаем день с хороших новостей. Даже во время пандемии, когда не было возможности встретиться с коллегами, мы общались через соцсети и группу в мессенджере.

В нашем подразделении существуют свои традиции. Несколько раз в год организуем выезды коллективом на природу, а в день объединения службы, 15 декабря, обязательно собираемся все вместе, и по итогам года чествуем наиболее активных людей, тех, кто внес свой вклад в производственный процесс.

– *Оксана, что для вас быть профсоюзным активистом? Что для вас профсоюз?*

– У меня есть четкое понимание, если ты профлидер, если народ в тебя поверил, значит ты своим примером должен это доказывать. Быть активным, соблюдать охрану труда, на личном примере показывать, как должно быть. Как предотвратить несчастный случай, предостеречь от серьезных последствий, ведь мы работаем на предприятии, где порой цена человеческой жизни зависит от нас самих.

Профсоюз – это и личностный рост, и возможность оказаться в интересной спортивной команде, но, самое главное, это люди, готовые поддержать в трудную минуту. Конечно, не все так просто, есть ситуации, когда тебя пытаются обвинить в бездействии, есть крикуны, которые в принципе никому не верят, разочарованы жизнью, есть те, кто не является членом профсоюза, а требований предъявляет больше других. Нужно быть готовым к любым ситуациям и выходить из них с достоинством, не поддаваясь на провокации. Быть грамотным и разбираться во многих вопросах, а самое главное, не потерять доверие людей. 🟡

В ЧИСЛЕ ЛУЧШИХ

В отраслевом конкурсе «Лучший профгруппорг ГМПР» за 2019 год в номинации «Профгруппы численностью свыше 200 человек», третье место занял **Виктор Кочнев**, профгруппорг первичной профсоюзной организации ГМПР в ОАО «Братский алюминиевый завод», электролизник расплавленных солей (бригадир машинистов технологических машин) корпусов № 17-25 участка технологических обработок электролизеров в электролизном производстве



дирекции по обеспечению производства ПАО «РУСАЛ Братск».

Виктор Валентинович уже 33 года работает на Братском алюминиевом заводе, и почти 15 лет – активно участвует в общественной жизни профсоюзной организации. В 2018 году он был избран председателем профбюро участка. До этого долгое время исполнял обязанности профгруппорга, является уполномоченным по охране труда профсоюзной организации, инструктором-наставником на производстве.

В настоящее время профгруппа насчитывает 238 человек, из которых 234 – члены ГМПР (98,3 %).

Неравнодушный к проблемам коллектива, Виктор Валентинович участвует в решении вопросов охраны труда, заключения коллективного договора, в работе комитета по охране труда завода, обучении уполномоченных по охране труда, в заседаниях профкома цеха и профсоюзной организации, в организации и проведении культурно-массовых мероприятий.

Работники неоднократно доверяли ему представлять их интересы, избирая делегатом на отчетно-выборную конференцию цеха, а также на конференции по заключению, изменению и выполнению коллективного договора предприятия. 🟡





ОКСАНА КОРОЛЁВА

ПОМОГАТЬ – МОЯ ОБЯЗАННОСТЬ

Мастер по ремонту оборудования цеха ремонта и технического обслуживания механического оборудования Белорецкого металлургического комбината Вячеслав Бабинцев занимается общественной работой уже четверть века – почти столько же, сколько трудится на предприятии.

– Отец и дядя участвовали в строительстве стана 150, и мне непременно захотелось стать прокатчиком, – вспоминает Вячеслав Владимирович. – Отчасти мечта сбылась: в 1991 году приняли слесарем в крановую бригаду прокатного цеха.

Затем была служба в армии и непростые девяностые, когда устроиться на работу было настоящей удачей. Мне повезло: отдел кадров БМК определил меня в цех микропровода.

Начал трудовую деятельность в должности слесаря четвертого разряда, некоторое время был водителем электротележки. Мне не хотелось стоять на месте, и в 2003 году поступил на вечернее отделение МГТУ им. Г. И. Носова, чтобы изучать металлургические машины и оборудование. После того как получил квалификацию инженера-механика, меня назначили бригадиром, а позже – начальником участка. Вскоре нас, слесарей и механиков, перевели в цех текущего ремонта оборудования, где я стал мастером.

Никогда не жалел о выборе профессии, тем более что, пойдя по стопам отца и дяди, продолжаю трудовую династию. Слесарное дело не дает скучать, закидываться на рутине: каждый день новый опыт. Кроме того, работа в таком специфическом цехе, как десятый, предполагает постоянное совершенствование знаний. В арсенале профессиональных качеств обязательно должны присутствовать аккуратность, внимательность, точность.

С внедрением компьютерных программ поначалу возникло немало трудностей, но после их преодоления работать стало намного легче: как ни крути, а современные технологии здорово упрощают жизнь.

Рабочие будни Вячеслава Бабинцева всегда были расцвечены активной общественной деятельностью. Поначалу он был постоянным участником спортивных мероприятий, а затем стал председателем цехового комитета ЦМП №10. В 2005 году, вместе с переводом в новый цех, сложил полномочия профсоюзного лидера, но вскоре был вновь избран на эту должность работниками ЦПРО.



– Несомненно, основополагающим критерием успеха общественной деятельности является владение коммуникативными навыками, – говорит герой публикации. – Важны и умение выслушать, направив разговор в нужное русло, способность правильно понять собеседника и выстроить грамотную обратную связь, проанализировать ситуацию и оперативно найти пути решения. И, конечно, нужно доверять человеку. Считаю, что в большинстве случаев всегда можно найти выход из сложившихся обстоятельств.

При рассмотрении каких-либо вопросов ни в коем случае нельзя быть голословным, поэтому изучаю трудовое законодательство, читаю новости в тематических печатных изданиях, знакомлюсь с опытом профсоюзных организаций других предприятий. И всегда держу в голове профессиональное и человеческое кредо: не навреди.

Активная деятельность требует богатых внутренних ресурсов. Восполнять их запасы Вячеславу Бабинцеву помогает поддержка семьи и друзей, отдых в единении с природой и увлечение садоводством.

– Семья, работа и профсоюзная работа – три мощных опоры моей жизни, – утверждает Вячеслав Владимирович. – Они прочно сплетаются друг с другом, и в их единстве я черпаю свои силы. 🍅





ГАЛИНА КУДРЯШОВА

В атмосфере добра и взаимовыручки



Конкурс «Семья металлурга», который профком «РУСАЛ Красноярск» запустил еще в июне, завершился. Его победителем стала семья Колесовых, работника участка производства фтористых солей АО «РУСАЛ Красноярск»

В связи с пандемией коронавируса и мерами безопасности, которые были предприняты на промплощадке Красноярского алюминиевого завода, два первых этапа конкурса прошли в режиме онлайн.

Итоги первого этапа были подведены 8 июля, в День семьи, любви и верности. Из всех присланных работ жюри отметило четыре семьи, которые и продолжили соревнование. Их работы оказались самыми яркими и интересными. Семьи рассказали о себе и подготовили визитную карточку на тему «Семья – это счастье».

15 июля им вручили конверты с заданиями второго этапа. Как и планировалось, задания эти были творческими. Во-первых, семья должна была подготовить творческий номер, в котором бы раскрывались их таланты. А, во-вторых, примерить на себя образы героев известных картин или кинофильмов и сделать фото. Вот уж где семьи проявили безудержную фантазию – с ними можно познакомиться на новостной ленте в группе «Профком «РУСАЛ Красноярск» во «ВКонтакте» (от 10 сентября 2020 г.).

Третий, заключительный этап, проведен в спортзале «Металлург». Веселые семейные старты прошли с соблюдением всех мер безопасности.

Со всеми конкурсными заданиями семьи справились легко и весело. Папы показали мастерское владение футбольным мячом, проводя его змейкой. Мамы наперегонки прыгали через обруч, детки собирали шары. И вся семья преодолела большую эстафету. Проигравших не было. В зале царил атмосфера добра и взаимовыручки.

По итогам всего конкурса все семьи получили памятные подарки от профсоюзной организации «РУСАЛ Красноярск», подарочные карты в аквапарк «Дружба» и сладкие призы.

Семья Колесовых:

– Сделав презентацию о нашей семье для первого этапа, мы не ожидали, что пройдем в следующий. Второй этап был творческий, для него мы перепели песню известных исполнителей и сделали клип. Если честно, не думали, что получится так душевно. Третий этап – спортивный – доставил нам много эмоций: соперничество, азарт, задор, веселье и, конечно же, переживание, ведь это был заключительный этап. Ура, мы выиграли!

Огромное спасибо организаторам этого конкурса за эмоции, которые мы испытали. 🍎





Профсоюзный сквер: каким он будет?



Профсоюзный молодёжный актив «Уральской Стали» совместно с представителями корпоративного движения волонтеров «Откликнись» высадили саженцы пирамидального тополя.

Компания собралась немаленькая: к активистам присоединились члены их семей. Поэтому и работа спорилась! Прекрасная, не по-осеннему теплая погода, зажигательная музыка способствовали всеобщему приподнятому и по-доброму боевому настроению. И уже за час с небольшим около пятидесяти маленьких тополей робко выстроились на аллее напротив здания профкома «Уральской Стали». Благодаря дальнейшей заботе и поддержке, у них есть все шансы вырасти и окрепнуть, чтобы радовать не одно поколение новотройчан.

Перед посадкой деревьев были очищены аллея и прилегающая к ней территория. В уборке приняли участие работники «Уральской Стали» и аппарат профкома.

Для дальнейшего благоустройства этой территории профком предприятия объявил конкурс на лучший дизайн-проект профсоюзного сквера, который продлится до 20 ноября. 🟠



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ