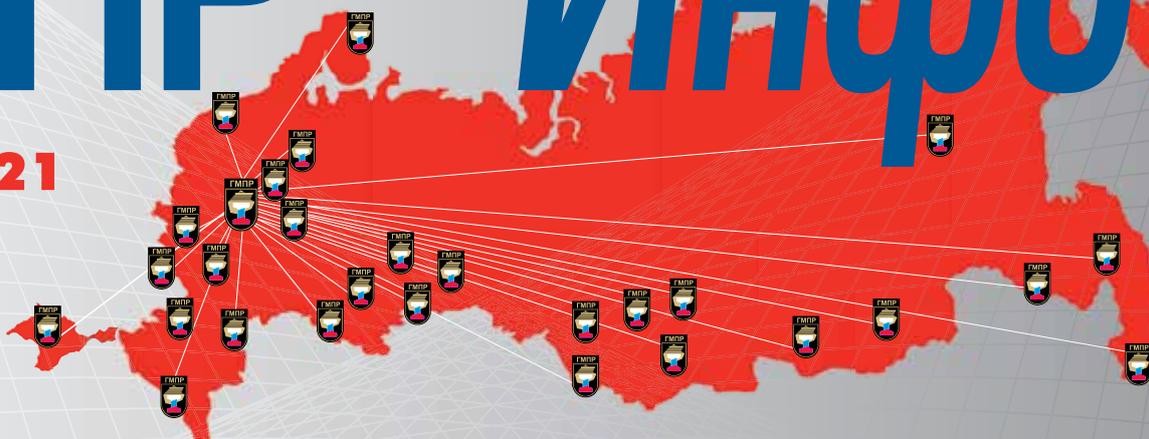


ГМПР – Инфо

№2|226| 2021

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 1 Есть результат!
- 3 СинТЗ: с молодежью по пути
- 4 Северсталь-метиз: хорошие новости
- 5 Новый колдоговор «ДОНКАРБ ГРАФИТА»
- 6 Аргументы для повышения зарплаты
- 7 Когда работа в радость
- 9 Жить и работать достойно
- 11 КГОК: новая система оплаты труда
- 12 Плюсы социального партнерства
- 13 Социальные гарантии сохранили
- 14 Открытый диалог
- 15 Сокращая дистанцию
- 16 Завод «Труд»: взгляд председателя
- 17 Договориться сумели

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 18 Переходим в офлайн
- 19 Планы намечены. За работу
- 20 Кому и сколько?
- 21 Наместили планы и перспективы
- 22 Итоги года через призму ковида
- 23 Поселок «Тажный»: решаем проблемы вместе
- 24 Информация – регулярно в онлайн
- 25 Молодым всегда у нас почет
- 26 ЯГОК: инвестиции, безопасность, соцпартнерство
- 27 Один день из жизни организации
- 28 Шахта «Шерегешская»: расширяя горизонты

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 31 Защитить и помочь
- 31 Сверхурочная работа: ошибки исправлены
- 32 Профком СГОКа: как защищали
- 33 Профсоюзная реальность

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 34 Преимущество – в скорости реакции
- 35 Спросите эксперта
- 37 Удаленка – делу не помеха
- 38 Знать, понимать, делать

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 39 Охрана труда: разбор работающих решений
- 40 Все вместе против вируса
- 41 Профсоюз окажет помощь

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 43 Куда без профсоюза?
- 44 Уберечь от опасности
- 45 Труд под охраной

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 46 Шахматы: игра снова в тренде
- 47 Шаманский чай и кузница счастья
- 48 Профсоюз – за добрые дела

- 49 **БЛАГОДАРНОСТЬ**

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: Олег Дыкин, оператор станков с ЧПУ
НЛМК, уполномоченный по охране труда.
Фото Евгении Сахаровой.

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».

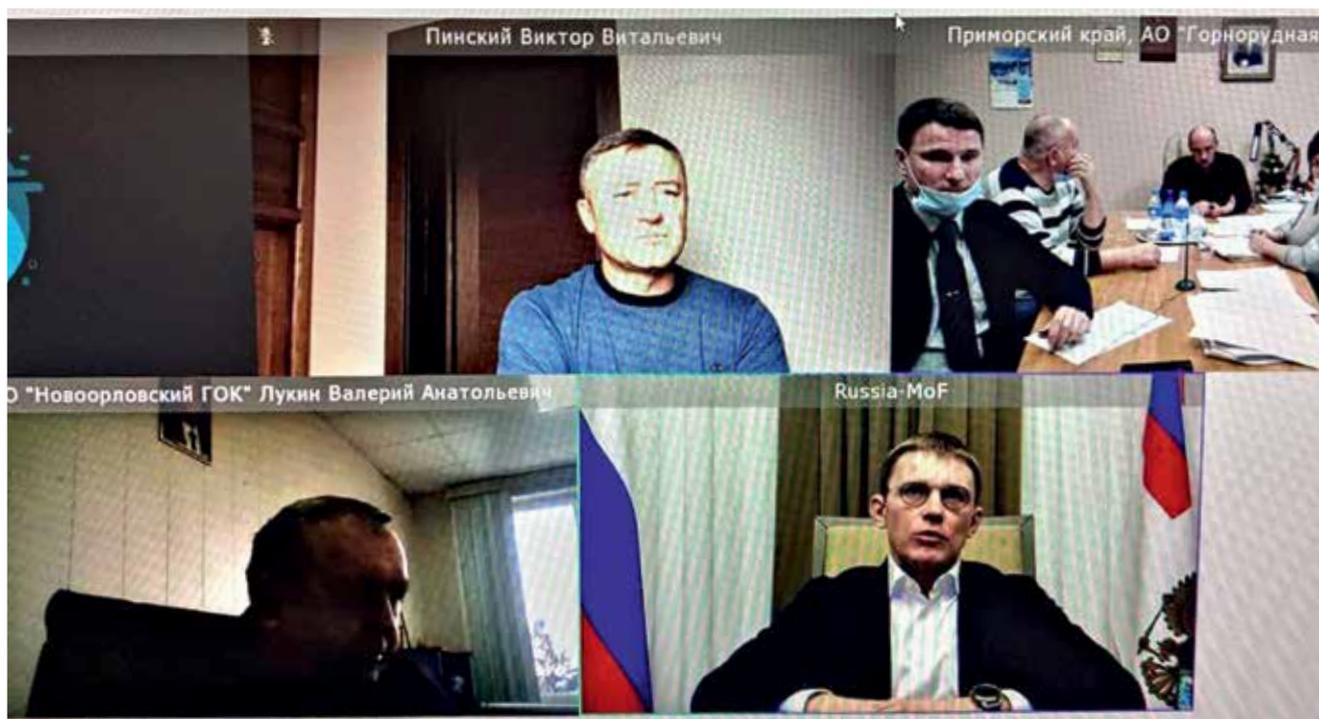
Подписано в печать 16.02.2021.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 21-027.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. 8 (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



ЕСТЬ РЕЗУЛЬТАТ!

Министерство финансов РФ приняло решение не повышать налог на добычу полезных ископаемых для предприятий, осваивающих месторождения вольфрама. О соответствующем решении было объявлено в ходе онлайн-совещания с представителем минфина, властями Приморья и руководителями горнодобывающих предприятий.

Вел совещание замминистра финансов Алексей Сазанов. Участвовали онлайн представители из п. Восток в Приморье, Забайкалья и Москвы, со стороны недропользователей – главы приморских компаний «АИР» и «Приморский ГОК» и забайкальского «Новоорловского ГОКа».



Напомним, в конце 2020 года было принято решение повысить с января 2021 года ставку НДС на вольфрам в 3,5 раза – до 28% для предприятий-производителей вольфрама. Повышение позволило бы ежегодно пополнять государственный бюджет на 56 млрд рублей в год. При этом налоговая мера грозила банкротством и полной ликвидацией производств. Для поселка Восток в Красноармейском районе Приморья это означало потерю рабочих мест для всего трудоспособного населения, прекращение финансирования поселковой инфраструктуры и, как следствие, расселение.

Благодаря вмешательству *Приморской краевой организации ГМПР (председатель Валерий Онисенков)* и Федерации профсоюзов края расположенные в поселке Восток градообразующие предприятия «АИР» и Приморский ГОК



СПРАВКА

Ежегодно свыше 90% добычи вольфрама в России обеспечивают два предприятия: АО «Приморский ГОК» в Приморском крае и ЗАО «Новоорловский ГОК» в Забайкалье. «Приморский ГОК» владеет лицензией на разведку и добычу вольфрамовых руд на месторождении Скрытое с мая 2007 года. Лицензия действительна до мая 2027 года. Месторождение расположено в Дальнереченском районе Приморского края. Общие запасы Скрытого составляют по категориям С1 и С2 около 190 тыс. тонн WO₃. ЗАО «Новоорловский ГОК» владеет лицензиями на разработку Спокойнинского месторождения вольфрамовых руд и Орловского (Хангилайского) месторождения в Агинском районе Забайкальского края.





продолжат работать и сохраняют рабочие места для жителей Красноармейского района.

АИР и Приморский ГОК – собственно и есть вся вольфрамовая отрасль России (компании на вольфрамовых месторождениях в приморском поселке Светлогорье и в Забайкалье – в стадии банкротства). Составляющие единый производственный комплекс предприятия находятся в поселке Восток Красноармейского района. Они содержат инфраструктуру таежного поселка, расходуя на это 150-200 миллионов рублей ежегодно.

Территориальная организация Приморского края, Федерация профсоюзов Приморья, руководители предприятий обратились к *депутату Госдумы Виктору Пинскому* с просьбой исключить приморские горнорудные компании из списка предприятий, которые попадают под действие нового закона. Это было в сентябре 2020 года.

Четыре месяца длились многочисленные переговоры, консультации с работодателями и администрацией региона, профильными министерствами и ведомствами, руководителями партии «Единая Россия» и фракцией партии в Госдуме. Проблемой занимались в Минпромторге, Минтруде и Минвостоке. Возможным массовым высвобождением работников в Приморье заинтересовалась и прокуратура.

– Мы проделали сложную работу вместе: профсоюз и власти региона, полпредство в ДФО, партия, фракция. Проблему с разных сторон исследовали в Минпромторге, Минвостоке, Минтруде, – комментирует Виктор Пинский. – Многие не верили в положительный результат. Для меня же эта история с вольфрамом, а их было за последние годы несколько, – пример того, как каждый конкретный граж-



СПРАВКА

В поселке Восток сегодня проживают около 4000 человек. Он был построен в приморской тайге специально для разработки месторождения вольфрама. Ближайшие населенные пункты с развитой инфраструктурой находятся в 200 км от населенного пункта. «АИР» и «Приморский ГОК» – последние сохранившиеся в России предприятия отрасли не в стадии банкротства.

данин может и должен влиять на улучшение своей жизни. Люди могли сидеть дома, ждать остановки производства, смотреть, как гибнет поселок и обвинять весь мир в своих неудачах. Но предпочли взять ответственность за свою жизнь в свои руки. В данном случае это были не митинги протеста и кампания в соцсетях, а кропотливая работа по сбору документов для минфина с объяснениями негативных последствий для предприятия, работников и вольфрамового производства в России. Законотворчество – это живой процесс, и наша идея в том, что именно граждане влияют на формирование законов. Законы пишут люди. А все люди совершают ошибки. Эти ошибки можно и нужно исправлять, – заявил Виктор Пинский.

По итогам совещания приморские компании, которые занимаются рудами и вольфрамовыми концентратами, заключат соглашение с министерством финансов о возврате налога на добычу полезных ископаемых (НДПИ).

– Министерство финансов уже начало подготовку соглашения о возврате налога предприятиям. Мы рассчитываем выйти на его подписание в ближайшее время, – сказал Виктор Пинский.

По условиям соглашения, предприятия возьмут на себя обязательства сохранить коллектив и запланировать инвестиции в развитие производства в обмен на сохранение прежней ставки НДПИ. Таким образом, организации продолжают работу, а государство получит гарантию того, что предоставленная льгота будет направлена на зарплату сотрудникам и развитие мощностей, а не на выплату дивидендов.

Подготовка соглашения, которое подпишут недропользователи с минфином, может занять до полутора месяцев. Суммы, которые предприятия выплатят за это время по увеличенной ставке НДПИ, будут возвращены после подписания документа. 🟡





ТАТЬЯНА БУЙНАЧЁВА

СинТЗ: С МОЛОДЕЖЬЮ ПО ПУТИ



На конференции работников АО «Синарский трубный завод» принят коллективный договор на 2021 год, а также рассмотрено выполнение колдоговора за 2020 год.

Управляющий директор АО «СинТЗ» Вячеслав Гагаринов открыл конференцию докладом о работе предприятия в 2020 году и задачах на 2021 год. Вячеслав Алексеевич рассказал об отгрузке различных видов трубной продукции в 2020 году, остановившись на динамике цен на стальные трубы в первом и втором полугодии 2020 года.

Кроме того, он заявил об отсутствии массовых сокращений в 2020 году, что подтверждает среднесписочная численность работников, которая в прошлом году составила 6098 человек (в 2019 году – 6095 человек). При этом средняя заработная плата в 2020 году достигла 48 970 рублей против 46 815 рублей в 2019 году, то есть рост заработной платы составил 4,6%.

Основными задачами на 2021 год Вячеслав Гагаринов обозначил освоение инвестиционной программы на 1 млрд 406 млн рублей; снижение производственного травматизма; освоение новых видов продукции (в 2020 году – 26 видов); разработку и реализацию программы мероприятий по повышению эффективности; проведение капитального

ремонта агрегата ТПА-140 (14 дней с модернизацией узлов агрегата).

Далее рассматривались отчет работодателя о выполнении коллективного договора в 2020 году, работа комиссии по регулированию социально-трудовых отношений АО «СинТЗ» по подготовке проекта коллективного договора на 2021 год, а также изменения и дополнения, внесённые в проект коллективного договора на 2021 год. Об этом рассказал председатель комиссии по регулированию социально-трудовых отношений АО «СинТЗ» – директор по управлению персоналом Сергей Ляхов.

Он напомнил, что отчет о выполнении коллективного договора за 2020 год и проект нового коллективного договора на 2021 год уже обсуждались на конференциях с 22 по 28 января 2021 года в 11 структурных подразделениях завода. В связи с этим Сергей Викторович остановился только на наиболее значимых моментах отчета и отметил основные изменения, внесенные в проект коллективного договора на 2021 год.





В свою очередь *председатель первичной профсоюзной организации Синарского трубного завода* **Василий Горбунов** выступил с докладом о работе профкома по контролю за выполнением коллективного договора в 2020 году и подготовке коллективного договора на 2021 год. Он обратил внимание участников конференции на политику предприятия, способствующую росту заработной платы работников.

В сфере охраны труда Василий Валентинович предложил применять инструменты, направленные на улучшение состояния санитарно-бытовых помещений, в том числе действующую на предприятии программу, отметив, что одним из главных инструментов реализации данных задач является коллективный договор. Председатель отметил

особую роль общественного контроля в лице уполномоченных по охране труда в структурных подразделениях, работа которых направлена на снижение производственного травматизма.

Василий Горбунов также говорил о новых социальных программах для закрепления молодых работников на предприятии. По его мнению, интересы работодателя и профсоюзной организации по отношению к молодежи имеют общую цель – обеспечение предприятия квалифицированными молодыми кадрами и его дальнейшей стабильной работы.

Участники конференции обсудили работу комиссии социального страхования АО «СинГЗ» в 2020 году и утвердили кандидатуры в ее новый состав. 🟡

СЕВЕРСТАЛЬ-МЕТИЗ: ХОРОШИЕ НОВОСТИ

На череповецком заводе «Северсталь-Метиз» продлено действие коллективного договора предприятия. Подписи под документом поставили генеральный директор завода Сергей Ковряков и председатель профсоюзной организации Ольга Бельская. Документ будет действовать три года.

Положения коллективного договора предприятия улучшают нормы Трудового кодекса по оплате труда, обеспечивают предоставление дополнительных социальных льгот и гарантий для работников, закрепляют обязательства работодателя в части обеспечения безопасности производства, улучшения условий труда, охраны здоровья.

В новую редакцию соглашения вошли несколько изменений. Наиболее значимые из них касаются мер социальной поддержки материнства и детства. Так, размер единовременной выплаты при рождении ребенка увеличился до 4000 рублей, а сумма ежемесячной выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет, возросла до 3000 рублей.

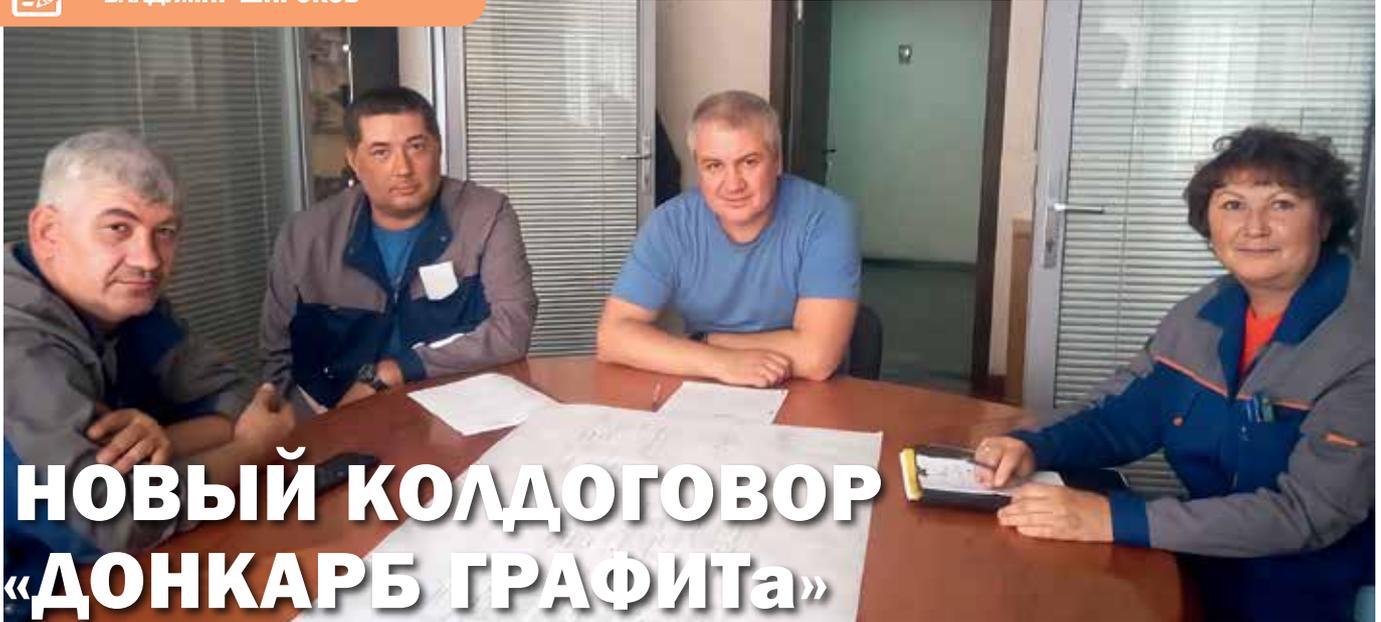
Кроме того, увеличился закреплённый в колдоговоре минимальный размер заработной платы. Так, при отработке месячного баланса времени зарплата работников не должна быть менее 1,9 прожиточного минимума трудоспособного населения по Вологодской области. Этот показатель на предприятии выше, чем в среднем по отрасли.

– На протяжении двух лет подряд наш коллективный договор признается одним из лучших в Вологодской области по уровню социального обеспечения работников, – комментирует **Ольга Бельская**. – Нормы, закреплённые в колдоговоре, – результат взаимных договоренностей между работодателем и профсоюзом. С каждым разом наполнение документа улучшается. Обязательства, взятые на себя администрацией, выполняются в полном объеме. 🟡





ВЛАДИМИР ШИРОКОВ



НОВЫЙ КОЛДОГОВОР «ДОНКАРБ ГРАФИТ»

Работники предприятия «Донкарб Графит» (челябинская площадка) на три года будут обеспечены новыми зарплатными гарантиями. Они закреплены в коллективном договоре, который был утвержден на конференции трудового коллектива. Примечательно, что о новых бонусах для работников профсоюзу удалось договориться в непростых экономических условиях и при низком уровне профсоюзного членства.

В новом колдоговоре много пунктов, касающихся оплаты труда. Записана, например, обязательная индексация заработной платы. При этом впервые с конкретными параметрами: уточнены сроки индексации (не позднее IV квартала каждого года), зафиксирован норматив регионального соглашения – индексировать выше уровня инфляции. Указано, что постоянная часть зарплаты должна быть не менее 70% (остальное – премии). Причем впервые в постоянную часть не включены стимулирующие выплаты (например, региональный коэффициент).

До конца 2023 года средняя месячная заработная плата в ООО «Донкарб Графит» должна достигнуть размера 4 региональных прожиточных минимумов (ПМ) трудоспособного населения или **более 50 тысяч рублей**. При достижении размера 4 ПМ работодатель обязался сохранить дальнейшую динамику роста зарплаты.

Важный параметр в колдоговоре – размер минимального размера оплаты труда. Он не может быть ниже 1,8 прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе – **22863 рублей**. А часовую тарифную ставку работника низшего разряда за период действия колдоговора работодатель обязался довести до уровня не ниже федерального МРОТа – 73,5 рубля в час.

Введена дифференциация доплат работникам по результатам спецоценки условий труда. Так, для классов условий труда 3.1. и 3.2. установлены доплаты в размере 5% тарифной ставки. Те, кто трудится на рабочих местах класса 3.3, будут получать дополнительно 7%. За класс 3.4. будут доплачивать 9%.

Утверждена доплата за совмещение профессий при применении профстандартов (за каждую профессию, если данный профстандарт включает несколько профессий по ЕТКС).

Работодатель согласился в случае смерти работника на производстве выплачивать семье погибшего, в соответствии с ОТС, его годовой заработок.

Непросто шло обсуждение дополнительных выплат работникам пенсионного возраста. В итоге каждый уходящий на пенсию по собственному желанию будет получать одновременно корпоративное пособие из расчета одной тысячи рублей за каждый год непрерывного стажа.

Владимир Нечаев, экономист обкома ГМПР (участник переговоров с профсоюзной стороны):

– Переговоры шли с конца ноября. Всего прошло 5 заседаний колдоговорной комиссии. На каждом заседании, что важно, велись протоколы, в которых фиксировались все обсуждаемые предложения. Проект колдоговора прошел экспертизу специалистов Челябинской областной организации ГМПР. По результатам экспертизы областной комитет профсоюза составил акт, в который в виде предложений вошли позиции ОТС, регионального соглашения и дополнительные гарантии. Всего от профсоюза поступило более 20 предложений. Считаю заключение колдоговора с таким наполнением и при достаточно низком уровне



профчленства хорошим шагом вперед. Но это только первый шаг, теперь важно контролировать его выполнение.

На конференции коллектива работодателя и профсоюз также подписали соглашение о двухстороннем социальном взаимодействии. Это связано с возможными рисками ухудшения в 2021 году социально-экономической ситуации на предприятии и, как след-

ствие, с высвобождением работников (похожая история уже была на другом предприятии холдинга, Группы ЭПМ – Челябинском электродном заводе в 2019 году).

Стороны договорились, что в этом случае проведут переговоры по утверждению предложенной профсоюзом специальной дорожной карты – комплекса мероприятий по стаби-

лизации социальной ситуации, обеспечению увольняемых работников гарантиями и компенсациями сверх установленных в Трудовом кодексе РФ. В областной организации ГМПР при этом отмечают, что размер возможных выплат и других бонусов будет зависеть от уровня профчленства.

Кстати, необходимость разработки такой карты поддержал секретариат областной трехсторонней комиссии. На одном из последних заседаний секретариата с участием 1-го заместителя губернатора Ирины Гехт, ситуации в «Донкарб Графит» был посвящен отдельный вопрос. Члены комиссии приняли решение, адресованное руководству предприятия, обеспечить индексацию зарплаты работников в I квартале 2021 года и в случае высвобождения работников предусмотреть для них дополнительные социальные гарантии и компенсации.

Руководство «Донкарб Графит» направило **дорожную карту** в управляющую компанию «Энергопром-Менеджмент», ее обсуждение должно начаться в I-м квартале этого года. 🟡


ЛИДИЯ КОЛЕСОВА

АРГУМЕНТЫ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ

В АО «Аркиник СМЗ» проиндексирована заработная плата работников. Такое решение руководство приняло по итогам второго полугодия 2020 года.

Размер оклада каждого работника АО «Аркиник СМЗ» увеличивается на 300 рублей. Сумма рассчитывается в соответствии с приложением к колдоговору – методикой индексирования окладов с учетом изменения уровня инфляции.

Надо отметить, что в прошлом году оплата труда повышалась несколько раз. В июле – по итогам первого полугодия – оклады всех работников были увеличены на 300 рублей, а с 1 марта прошло повышение заработной платы в среднем на 5,5% в соответствии с вкладом каждого сотрудника предприятия по итогам работы в 2019 году.

Аналогичные приказы вышли и по совместному предприятию АО «АлТи Фордж».

Председатель первичной профсоюзной организации АО «Аркиник СМЗ» Василий Рогожников:

– В конце прошлого года на предприятии принят новый колдоговор на 2021-2023 годы. В нем удалось

сохранить и приумножить все действующие льготы и компенсации. Особенно радует, что продолжает действовать обязательство работодателя об индексации заработной платы трудовому коллективу два раза в год. Очередное повышение оплаты труда – пример выполнения социальных обязательств. 🟡





КОГДА РАБОТА В РАДОСТЬ

В АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» подвели итоги выполнения колдоговора за 2020 год.

В прошлом году на предприятии велись масштабные работы по повышению технического уровня и эффективности основных производственных фондов. Вот только несколько примеров. Продолжилась реализация проекта «Строительство дробильно-конвейерного комплекса на северо-восточном борту центрального карьера и юго-восточном борту южного железорудного карьера». По I этапу (Юг) объект введен в опытно-промышленную эксплуатацию. На обогатительной фабрике проводились работы по внедрению технологии тонкого грохочения с целью получения концентрата повышенного

качества. Произведена модернизация обжиговой машины №3. Приобретено и введено в эксплуатацию основное оборудование: экскаваторы, большегрузные автосамосвалы грузоподъемностью 220 и 240 тонн, тепловоз. Кроме того, удалось реализовать еще ряд крупных проектов, направленных на повышение производительности труда и конкурентоспособности готовой продукции.

Современному производству требуются высококвалифицированные кадры. И с каждым годом требования к профессиональному мастерству персонала растут. В 2020 году в учебном центре МГОКа и других учебных

учреждениях прошли обучение и повышение квалификации более 8900 человек.

В полном объеме реализованы мероприятия по охране труда. Продолжена работа по проведению специальной оценки условий труда, в том числе и на вновь организованных рабочих местах. Уполномоченные по охране труда и другие ответственные за это направление проходят обучение. Работники обеспечены необходимыми СИЗ, работающие во вредных условиях получают молоко и другие равноценные продукты. На комбинате организованы и систематически проводятся обязательные предвари-



тельные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры. Общая сумма на мероприятия по охране труда составила более 283 млн рублей.

В соответствии с колдоговором администрация комбината оказывает социальную поддержку работникам, получившим производственные травмы и профзаболевания. За 11 месяцев 2020 года всем, имеющим стойкую утрату трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, выплачено 428 897 рублей.

Одно из важных мероприятий по организации нормальных условий труда – обеспечение работников горячим питанием. На МГОКе эту деятельность осуществляет ООО «Цех питания» — дочернее предприятие комбината. Во всех структурных подразделениях, с учетом их территориальной удаленности, организовано корпоративное питание от завтрака до ужина в различных форматах: в столовых с предоставлением свободного выбора блюд; на удаленных рабочих местах и для занятых в карьере, в ланч-боксах через столовые и буфеты в утреннее и вечернее время. Работающие под воздействием вредных производственных факторов обеспечиваются спецпитанием, в которое входят молоко, кисломолочные жидкие продукты, творог, соки с пектинами. Всем работникам ежемесячно предоставляется скидка на горячее питание в размере 50 рублей.

Главное направление в охране здоровья работников – профилактика заболеваний. На это нацелены усилия учреждений «Амбулатория», «Санаторий Горняцкий». Кроме того, были заключены договоры с другими санаториями России. Приобретались путевки за счет собственных средств предприятия и Фонда соцстрахования. Общие расходы в 2020 году составили 79,02 млн рублей. Всего выделено 1 592 путевки для работников комбината и их детей, а также для бывших тружеников, состоящих на учете в Совете ветеранов.

В рамках Положения о социальной поддержке работников и членов их семей выделялась материальная помощь родителям, имеющим трех и более детей, воспитывающим детей-инвалидов, в связи с дорогостоящим лечением, испытывающим существенные материальные затруднения, а также при рождении детей и находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет. В прошлом году общие затраты по данным выплатам составили 11,5 млн руб.

С работниками проводилась спортивно-массовая работа. На деятельность спорткомплекса «Магнит» в прошлом году было направлено около 15,6 млн рублей. Все желающие могли заниматься любимыми видами спорта и физкультурой бесплатно.

Общие расходы по внутренним социальным программам, а также мероприятиям по нераспространению коронавирусной инфекции составили,

без учета инвестиционных вложений в объекты социальной сферы, в 2020 году 921,9 млн рублей.

Александр Волобуев, заместитель председателя первичной профорганизации АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева»:

– Нынешний колдоговор на предприятии действует с 2019 года. По сравнению с предыдущим документом он улучшен новыми социальными гарантиями. Работодатель поддерживает работу профорганизации, с готовностью и оперативно реагирует на наши предложения. В 2020 году на МГОКе дважды повышался фонд оплаты труда, каждый раз на 5%. Наряду с масштабными мероприятиями по обновлению и модернизации производства выполнялись социальные программы. При подведении итогов колдоговора стало очевидно, что все обязательства выполнены в полном объеме. Это, несомненно, положительно отражается на морально-психологическом климате в коллективе и благосостоянии работников. 🍅





ЖИТЬ И РАБОТАТЬ ДОСТОЙНО

На Абинском электрометаллургическом заводе (Краснодарский край) подписали коллективный договор на 2021-2023 годы.



На высокотехнологичном металлургическом предприятии, запуск которого был осуществлен в 2010 году, действует первичная профсоюзная организация ГМПР «Металлурги Кубани». Председатель первички Елена Слепая рассказала о работе в области социального партнерства.

– С уверенностью можно сказать, что предприятие выполняет коллективный договор в полном объеме. На территории завода одновременно трудится около 4350 человек. Это как небольшой город, который должен быть обеспечен всей инфраструктурой, а его жители не только доходом, но и достойными условиями труда и отдыха.

Прошлый год показал, как может измениться привычный уклад жизни. Мы узнали, как сложно в условиях ограничений и изоляции уберечь коллектив, сохранить заработную плату. На нашем заводе не произошло снижения объемов производства, заработная плата выплачивалась вовремя и в полном объеме, была проведена ее индексация. Средняя заработная плата за 2020 г. составила около 51 тыс. рублей. Все принятые меры дали работникам уверенность в завтрашнем дне.

За три года действия предыдущего коллективного договора была проведена специальная оценка условий труда на 1239 рабочих местах. Созданы условия для безопасного и высокоэффективного труда: работники обеспечены средствами коллективной и индивидуальной защиты, сертифицированной спецодеждой, обувью, средствами гигиены. Для участия в тендере по отбору СИЗ привлекаются представители рабочих профессий. При необходимости выдаются дополнительные средства индивидуальной защиты, одежда и обувь сверх установленных норм.

На заводе проводится обучение персонала. На обучение и повышение квалификации в прошлом году выделено почти 3,6 млн рублей. Стипендии на общую сумму 2,8 млн рублей выплачены 422 работникам.

– В Краснодарском крае наш завод – единственный крупный производитель стальной продукции, и взявшись специализированным кадрам просто неоткуда. Поэтому был организован собственный учебный центр, он имеет лицензию на профессиональное обучение и дополнительное образование. В прошлом году там прошли обучение 603 работника. Теоретическое обучение проводили специалисты





предприятия, а производственное – непосредственно в подразделениях, под руководством мастеров-инструкторов производственного обучения в процессе совместной работы.

За счет средств работодателя в 2020 году в образовательных учреждениях повысили квалификацию 545 человек. В 2020 году 116 семьям было выплачено 1,9 млн рублей в качестве единовременной материальной помощи на рождение ребенка; оплачиваются три дня в связи со смертью близких родственников.

– Серьезное внимание работодатель уделяет спорту. Действуют туристический клуб, клуб спортивного ориентирования, арендуются залы для волейбольной и футбольной команд, приобретается спортивная форма и инвентарь. Спортивные достижения всегда премируются. В общей сложности на спорт в прошлом году было потрачено около 700 тыс. рублей. И достижения есть – наши команды занимают призовые места на соревнованиях. Сейчас завод строит бассейн. АЭМЗ стал ведущим предприятием, которое задает тон социального развития и города, и края.

Металлургическим заводом реализуется жилищная программа. Она началась с привлечения специалистов в



регион. Был построен жилой дом, где приглашенным специалистам предоставили жилье с условием получения его в собственность через 10 лет работы, выдавались земельные участки под индивидуальное жилищное строительство.

Сейчас ведется строительство еще одного здания и рассматривается вопрос о выдаче земельных участков.

– Не забывают у нас и о культурном отдыхе. Предприятием финан-

сируется проведение и посещение различных мероприятий – поездки в театр, в цирк, экскурсии по историческим местам, отдых на открытом воздухе, чтобы люди могли лучше узнать друг друга в нерабочей обстановке. Завод привнес в жизнь региона не только экономическое развитие, на наше социальное партнерство стали равняться и другие компании края. 🟡





АЛЕКСАНДР БОДАНИН

КГОК: НОВАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

В конце 2020 года руководство АО «ЕВРАЗ Качканарский ГОК» договорилось с первичной профсоюзной организацией «Качканар-Ванадий» о вводе на комбинате новой целевой системы оплаты труда (ЦСОТ).

Решение было взвешенным. На расширенном заседании профсоюзного комитета первичной профорганизации «Качканар-Ванадий» профсоюзный актив обсуждал позиции и аргументы работодателя, которого представляли директор по социальным вопросам комбината Андрей Вахрамеев, начальник отдела труда и заработной платы комбината Кирилл Злобин, а также начальник УОТиЗП дивизиона «Урал» Дмитрий Антоненко. В итоге профсоюзный комитет проголосовал за предложение, представленное *председателем профорганизации «Качканар-Ванадий» Владимиром Помазкиным*. Внедрение на комбинате ЦСОТ с учетом согласованных поправок и других договоренностей согласовано. При этом комитет оставляет за собой право дальнейшей доработки нюансов, которые могут возникнуть на практике. Профсоюзный комитет поддержал предложение большинством голосов.

Этому решению предшествовала большая работа: обсуждение шло более года. Весьма непростым оказался вопрос формирования так называемых «семей» – профессий, объединенных по разным критериям. Требовалось провести доскональную оценку зарплат работников для выявления, кто по действующей системе получает заработную плату, соответствующую рыночному уровню зарплат по соответствующим группам профессий, а чья работа недооценена.

Множество нюансов ввода ЦСОТ было выявлено в процессе внедрения системы в пилот-

ных подразделениях на фабрике окускования, цехе хвостового хозяйства и в других цехах. Что-то удалось разрешить в беседе с работодателем сразу, прочее подлежит доработке после внедрения системы с оглядкой на реальные результаты.

Новая система оплаты труда даст серьезное перераспределение структуры имеющейся у работников зарплаты. Часть доплат и премий перейдет в постоянную часть, тем самым увеличив гарантированную часть зарплаты. Вырастут и другие выплаты, рассчитываемые как процент от оклада. Итогом должен стать дифференцированный прирост дохода каждому работнику комбината. Размеры прироста определены новой системой оплаты, и для этого работодателем запланировано увеличение общего фонда оплаты труда на 4%.

Также с введением новой системы оплаты труда предусмотрен ежегодный пересмотр зарплат в соответствии с новым положением об оплате труда. В 2021 году датой такого пересмотра назначено 1 июля, рост зарплат ожидается в среднем на 2%. Отдельным пунктом следует упомянуть внедрение в 2021 году системы амбициозного целеполагания (АЦП). Потенциал роста средней зарплаты от применения системы АЦП ориентировочно должен составить 2%, что должно обеспечиваться дополнительным фондом оплаты труда. В ряде подразделений система уже начала действовать. ●

...Часть доплат и премий перейдет в постоянную часть, тем самым увеличив гарантированную часть зарплаты. Вырастут и другие выплаты, рассчитываемые как процент от оклада...



ПЛЮСЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

ПАО «Тулачермет» – ведущий отечественный производитель товарного чугуна, самое крупное предприятие в группе компаний Промышленно-металлургического холдинга (ПМХ). Более 90% продукции экспортируется, основные потребители – предприятия США, Восточной и Западной Европы, Ближнего Востока. О социальном партнерстве администрации предприятия и профсоюзной организации рассказывает председатель первички Елена Захаренко.

-Все социальные обязательства в отношении работников выполняются работодателем своевременно и в полном объеме. В прошлом году заработная плата повышена на 5 процентов. Отработавшие на предприятии не менее года (практически весь трудовой коллектив) в декабре получили премию в размере 0,66 % от оклада.

В ПАО «Тулачермет» соблюдаются все необходимые противоэпидемиологические меры. Работники оснащены средствами защиты, постоянно проводится контроль их состояния здоровья. За счет средств работодателя все желающие смогли сделать прививки от гриппа.

Несмотря на сложную эпидемиологическую ситуацию, профкому совместно с руководством предприятия удалось провести оздоровительную кампанию. Заключали прямую договоры с санаториями, по результатам планового медицинского осмотра составляли списки работников, нуждающихся в оздоровлении. В прошлом году смогли также поправить здоровье работники, относящиеся к категории

предпенсионеров. Индивидуально подбирался санаторий каждому нуждающемуся по профилю его заболевания. Так, 24 человека смогли поправить свое здоровье в здравницах Черноморского побережья и санаториях средней полосы.

Проводились спортивно-массовые мероприятия – турниры по футболу, волейболу, теннису, настольным играм. На средства работодателя отремонтирован и оборудован фитнес-центр, где работники занимаются после смены и в выходные дни бесплатно.

Главная задача профкома на сегодняшний день – укрепление первичной профорганизации и увеличение ее численности. Есть сложности по организации информационно-разъяснительных встреч из-за удаленности друг от друга производственных подразделений, введенных ограничительных мер, сменности производственного процесса. Но работа по мотивации профчленства не прекращается. Чем сильнее будет наша первичка, тем большего мы сможем достичь в развитии социального партнерства. 🟡





АЛЕКСЕЙ ЛАПТЕВ



СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ СОХРАНИЛИ

Верхнеуфалейским металлургам – работникам предприятия «Литейный центр» – на 3 года сохраняют все социальные гарантии и выплаты, действовавшие ранее сверх положенных по Трудовому кодексу. Они записаны в новом коллективном договоре, подписанном руководством завода и первичной профорганизации. Впервые конференция трудового коллектива по принятию колдоговора прошла заочно – работники знакомились с ним и ставили подписи непосредственно в цехах.

Обычно колдоговор принимают на очной конференции коллектива «живым» голосованием работников. Но эпидемиологическая ситуация пока не позволяет это сделать. Поэтому голосование прошло в цехах предприятия после массового обсуждения документа и серии консультаций с областной организацией ГМПР. Подписи поставили больше 30 работников-делегатов. Итоговое подписание колдоговора состоялось в присутствии паритетной колдоговорной комиссии, его скрепили подписями гендиректор ООО «Литейный центр» Вячеслав Лапотышкин и председатель первичной профсоюзной организации Мария Филиппова. Документ будет действовать до конца 2023 года.

– Главным достижением коллективных переговоров стало сохранение всех социальных гарантий и компенсаций, действовавших в прежнем колдоговоре. Причем это удалось сделать в условиях экономической и производственной нестабильности, которые создала пандемия, – отметила Мария Филиппова.

Так, работодатель подтвердил обязательство дважды в год индексировать работникам заработную плату в соответствии с ростом цен на товары и услуги в регионе, сохранять долю постоянной части зарплаты не менее 60%. За работу в ночное время установлена доплата не менее 40% от часовой тарифной ставки (оклада). Работникам также будут доплачивать (не менее 25% от оклада) при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, совмещении профессий (за каждую профессию), замещении временно отсутствующих работников.

Закреплен порядок введения режима неполного рабочего времени при ухудшении экономической ситуации. Работники будут обеспечены дополнительными оплачиваемыми 3- и 2-дневными отпусками в связи с личными обстоятельствами (свадьба – личная и детей, рождение ребенка, смерть близкого родственника, проводы в армию и др.). Еще один бонус – единовременное годовое вознаграждение (по решению совета директоров и согласованию с профкомом). 🟡



ОТКРЫТЫЙ ДИАЛОГ

Управляющий директор Волжского трубного завода Сергей Четвериков и председатель профсоюзной организации предприятия Владимир Сармин провели встречи с трудовыми коллективами основных цехов завода.

Руководители предприятия рассказали об итогах работы предприятия в прошлом году, о планах и задачах на текущий год, выявили проблемы, волнующие заводчан, а также получили обратную связь, касающуюся процессов, происходящих на производстве.

В каждом из подразделений были выдвинуты ключевые вопросы и поставлены цели работы. Владимир Сармин остановился на вопросе охраны труда, отметил, что в этом году будет пересмотрено положение об уполномоченных профсоюза по охране труда – их количество сократится, функционал станет более понятен, а труд замотивирован.

Также руководитель профорганизации представил «Программу улучшений условий и привлекательности труда на ВТЗ по предложению профсоюза». Она была сформирована с учетом поступивших заявок от работников цехов. В каждом подразделении завода будут проведены свои мероприятия – текущие и масштабные: от приобретения рюкзаков для переноски инструмента до ремонта кровель.

Программа рассчитана на три года. Все мероприятия, запланированные на 2020 год, были выполнены. Диалог с руководителями получился открытым и информативным. Такой формат



встреч прошел на ВТЗ впервые. Для работников завода была представлена дополнительная возможность напрямую пообщаться с руководителями предприятия и получить ответы на все интересующие вопросы. 🍅

УЛУЧШЕНИЕ ТРУДА

План мероприятий 2020 – 2021

ВСЕГО	81
ЭСПЦ	9
Выполнено по заводу	16
Выполнено по ЭСПЦ	1

3



ГАЛИНА КУДРЯШОВА



СОКРАЩАЯ ДИСТАНЦИЮ

Состоялась встреча профсоюзных лидеров подразделений филиала ООО «Инжиниринг Строительство Обслуживание» в г. Красноярске с директором департамента по персоналу И.Н. Мешалкиной.

Встреча прошла в неформальной обстановке, как говорится, «без галстуков». Главная цель – открытые коммуникации по всем вопросам, которые волнуют рабочий коллектив филиала; предоставление информации о целевых показателях работы филиала на 2021 год; быстрая обратная связь.

Пандемия внесла много изменений в нашу жизнь, накопилось немало вопросов, о которых стоит говорить: от кадровых перестановок в руководстве филиала до корпоративной культуры. Но обо всем по порядку.

О ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

– В 2020 году работникам филиала была повышена заработная плата от 4 до 8% по разным профессиям. К сожалению, мы не смогли повысить зарплату работникам трех подразделений ЦКР, ПРИМ и ПРОМ, необходимо работать над повышением эффективности операционной деятельности как внутри собственных процессов, так и с внешними контрагентами, поставщиками. Программа повышения заработной платы ежегодно волнует все категории коллектива. Стратегия на 2021 сейчас в стадии проработки. Надеюсь, на следующей встрече мы более подробно об этом поговорим.

С 1 января 2021 года установлена ежемесячная индексация заработной платы для всех работников в размере 565,73 руб., а сумма индексации заработной платы прошлого периода с 1 февраля будет введена в гарантированную часть заработной платы.

О ДОТАЦИИ ПИТАНИЯ

– С 1 января дотация на питание увеличена до 125 рублей за смену. Лимит кредита остался прежним – 4 000 рублей, а вот суточный лимит изменился до 250 рублей в сутки.

ОБ ОЗДОРОВЛЕНИИ РАБОТНИКОВ

– По решению компании открыта программа реабилитации сотрудников, переболевших Covid и пневмонией в тяжелой и средней формах, с оплатой специализированной программы реабилитации и проезда к месту реабилитации и обратно за счет средств предприятия. Реабилитация может проводиться в рекомендованный экспертами срок – в течение 3-х месяцев после перенесенного заболевания. Сейчас у нас уже на выходе заключение договоров с оздоровительными учреждениями, где сотрудники могли бы восстановить свое здоровье. Работнику для целей реабилитации необходимо будет согласовать свой отпуск с непосредственным руководителем, получить в РМЦ справку соответствующей формы. По нашему филиалу за время пандемии 245 подтвержденных случаев заражения коронавирусом Covid-19 и 37 человек переболевших пневмонией.

О ЖИЛИЩНОЙ ПРОГРАММЕ

– Весной 2020 года в компании стартовала жилищная программа, 43 сотрудника филиала «ИСО» получили сертификаты на приобретение жилья. Первые участники программы уже

обживают новые квартиры. Ожидаем продолжения ее действия в 2021 году.

Сейчас внутри компании идет активное обсуждение проекта по строительству «Миниполисов» – это жилые комплексы для работников, предусматривающие строительство жилых домов не более 8-ми этажей, школу и детский сад, детские и спортивные площадки, площадки для отдыха, благоустроенная территория и другая инфраструктура для комфортного проживания.

О ДОСТАВКЕ РАБОТНИКОВ В ВЕЧЕРНЕЕ ВРЕМЯ

– Наконец-то мы нашли решение по вопросу доставки наших работников (дежурная смена) от места проживания до промплощадки с 23.40 до 05.20. Мы заключили договор с перевозчиком и начали выдавать проездные талоны работникам филиала.

ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

Председатели профсоюзных организаций цехов рассказали о проблеме долгого внесения изменений в нормы выдачи спецодежды и спецобуви работникам ЦРЭП и ЦРАП. Эту проблему Ирина Николаевна взяла на контроль и посоветовала проводить совещания с уполномоченными по охране труда подразделений, на которых подобные проблемы оперативно решаются. Такая практика была и раньше.

На встрече, которая длилась почти час, участники обменялись мнениями и получили исчерпывающие ответы на все заданные вопросы. 🟡

ЗАВОД «ТРУД»: ВЗГЛЯД ПРЕДСЕДАТЕЛЯ

В феврале профсоюзный комитет машиностроительного предприятия «Завод Труд» (г. Новосибирск) подписывает коллективный договор сроком на три года. В новом документе предусмотрены дополнительные гарантии и компенсации работникам, расширены льготы для молодежи.

Основные изменения в документ уже внесены, – рассказывает **Валентина Алферова**, председатель первичной профсоюзной организации. – Коллектив знакомится с проектом, ведется обсуждение по цехам, сбор вопросов, предложений и уточнений.

Коллектив завода небольшой – 275 человек, членство в профсоюзе почти 100%. Предприятие производит технологическое гравитационное оборудование для горнодобывающих предприятий, специализирующихся на добыче руд черных, цветных и редкоземельных металлов. Средняя заработная плата – 39100 руб., ежегодная индексация – 7%, в 2019 году рост средней заработной платы составил 19%.

Завод был основан в 1904 году, в советские времена относился к министерству металлургической промышленности. Этот фактор обусловил вхождение его профсоюзной организации в состав ГМПР. Предложения о переходе в состав профсоюза машиностроителей поступали, но исторические традиции сыграли ключевую роль в принятии коллективом решения остаться в профсоюзе горняков и металлургов.

– В сложный период приватизации нам повезло, – говорит Валентина Михайловна. – Завод возглавил, а в дальнейшем стал его главным акционером бывший главный инженер Юнус Ислямов, прошедший путь карьерной лестницы от простого мастера. В сложные годы перестройки, когда рухнули все прежние обязательства и нечем было платить заработную плату, Юнус Юсуфович объявил о вынужденном простое и предложил коллективу не выходить на работу. Но все вышли на свои места, а потом стали поступать заказы, и все наладилось.

Коллектив поддержал руководство предприятия в сложный момент, с этого и начало складываться полноценное со-

циальное партнерство. Одним из его достижений является выплата дополнительной пенсии ветеранам завода.

Десять лет назад стало ясно, что производственные площадки, которые находятся в самом центре Новосибирска, не отвечают ни современным требованиям, ни программе развития предприятия, на котором действует литейное производство, котельно-сварочный цех и другие подразделения с вредными и опасными условиями труда. Такое предприятие не должно находиться в санитарной зоне города. Было принято решение о переносе промплощадки на территорию бывшего советского гиганта, в прошлом крупнейшего производителя текстильного оборудования «Сибтекстильмаш», где трудились когда-то 2500 человек.

– Цехи достались нам в полуразрушенном состоянии. До сих пор ведется реконструкция части помещений. Были





построены новые душевые, новая столовая, ежегодно планируются новые мероприятия по улучшению производственно-бытовых условий труда.

Забота о коллективе ведется во всех направлениях. Проведенная специальная оценка условий труда закрепила за частью рабочих мест класс опасности, позволяющий работникам уходить на льготную пенсию по Спискам 1 и 2. Работники обеспечены всеми средствами индивидуальной защиты и спецодеждой, выполняется полный комплекс мероприятий, предписанный санэпиднадзором для предотвращения распространения коронавирусной инфекции.

Валентина Алферова на должность председателя первички была выбрана в 1993 году и постаралась сохранить все традиции, чтобы и дальше развивать социальную составляющую работы предприятия.

– Безусловно, мы занимаемся детским отдыхом, санаторно-курортным лечением, организовываем мероприятия для ветеранов и детей работников. Все это обычные обязанности профкома, но суть профсоюза заключается в другом – без этой общественной структуры невозможно полноценное налаживание социального партнерства между работником и работодателем, которое в развитии любого предприятия играет ключевую роль. И в сложные времена взаимопонимание в коллективе наиболее важно. 🟡

ДОГОВОРИТЬСЯ СУМЕЛИ



НАДЕЖДА БАЛАКИНА

Состоялось подписание коллективного договора ООО «ОМС-Питание металлургов» обособленного подразделения в г. Заринске (Алтайский край) на 2021 год.

Уже второй год подряд руководство предприятия принимает решение о подписании коллективного договора сроком действия только на один год, ссылаясь на непростые экономические условия и неясность перспектив.

Коллектив подразделения небольшой – всего 53 человека, членство в профсоюзе – 46,2%. Самым непростым вопросом на всех коллективных переговорах остается тема заработной платы, не стала исключением и эта кампания. Сторона работодателя указывала на снижение посещаемости столовых, что связано с ограничительными мерами в период пандемии, что привело к уменьшению прибыли.

Первичной профсоюзной организации «Алтай-Кокс» удалось договориться о заключении коллективного дого-



вора и индексации заработной платы на 4% с 1 апреля 2021 г. вместо предлагаемых работодателем 2,5%.

Главная задача профсоюзного комитета на сегодняшний день – укрепление первичной профорганизации, увеличение ее численности. Есть

сложности по организации информационно-разъяснительных встреч из-за введенных ограничительных мер. Но работники подразделения должны понимать, чем многочисленнее первичка, тем большего мы сможем достичь в развитии социального партнерства. 🟡



СЕРГЕЙ ШКЕРИН

ПЕРЕХОДИМ В ОФЛАЙН



На заседании президиума Оренбургской областной организации ГМПР рассмотрели вопросы организационного и социально-экономического характера.

Профсоюзные лидеры подвели итоги коллективно-договорной кампании в 2020 году, рассмотрели текущую ситуацию на каждом предприятии ГМК региона.

На шести предприятиях ГМК региона и в четырех профессиональных образовательных учреждениях действуют коллективные договоры. Как доложила юристконсульт областной организации Елена Скрипникова, все они соответствуют Отраслевому тарифному соглашению и исполняются в полном объеме. Профсоюзные организации регулярно проводят экспертизу колдоговоров, не допуская принятие положений, которые ухудшают права и гарантии работников.

Во всех организациях минимальная заработная плата установлена выше регионального прожиточного минимума трудоспособного населения, предусмотрена индексация заработной платы. Исключение – образовательные учреждения, где решения об индексации принимаются на уровне правительства области.

2021 год пройдет в области под знаком профсоюзного образования и организационного укрепления. По этому направлению президиум принял отдельный план. Он охватывает почти все категории актива: председатели профорганизаций, структурных подразделений и их заместители, члены профкомов, профгруппорги, молодежь, женщины.

Темы разные: правовая защита, охрана труда, PR и имидж, отчетно-выборная кампания и многие другие. Ближайший семинар запланирован на 10 и 11 апреля, который проведут профсоюзные преподаватели ГМПР из других регионов. Планируемое количество участников – 40 человек.

В майском семинаре, готовящемся совместно с Центральным Советом, примут участие 60 человек, которые представят всю Россию.

Отдельного внимания заслуживает семинар для женщин, который намечен на июль. В планах также участие во всех семинарах Центрального Совета ГМПР и Федерации профсоюзов области.

– Профсоюзный актив – основа любой профсоюзной организации. Важно уделять большое внимание подготовке не только председателей разных уровней, но и рядового профсоюзного актива, – подчеркнула Оксана Обрядова.

Одно из решений президиума – созыв в марте 2021 года XIII пленума комитета областной организации. Утвержден проект повестки дня пленума. Принято решение провести его в очном режиме на «Уральской Стали», если позволит эпидемиологическая обстановка в регионе.

На заседании принято решение о перечислении целевого взноса в Фонд развития ГМПР. Единодушно проголосовали за перечисление взноса в Фонд милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав», понимая важность и значимость деятельности Фонда.

Важным решением стало утверждение кадрового резерва.

На заседании рассмотрены другие актуальные вопросы: заболеваемость ковид-19, вакцинация на предприятиях, меры по предотвращению коронавирусной инфекции, выполнение производственных планов, заработная плата и ее рост у работников.

Оренбургская областная организация ГМПР подготовила краткую информацию о своей работе по всем направлениям за период с ноября 2016 года по январь 2021 года для информирования членов профсоюза в ходе отчетно – выборной кампании в 2021 году, что по мнению членов президиума, облегчит подготовку основных докладов профактивистов на собраниях и конференциях. 🟡



ЕЛЕНА ВЫШИВАНЮК

ПЛАНЫ НАМЕЧЕНЫ. ЗА РАБОТУ

Состоялся президиум Московской областной организации ГМПР в режиме видеоконференции.



Председатель областной организации Елена Вышиванюк поздравила коллег с 30-летием профсоюза, пожелала успехов в отстаивании прав трудящихся.

Рассмотрен план работы на первое полугодие, утверждены вопросы пленума и президиумов, определены этапы обучения профсоюзного актива и темы методических рекомендаций в период подготовки к отчетно-выборной кампании, спланированы Дни областной организации в первичках.

Основной вопрос заседания – утверждение статистического отчета МОО ГМПР за 2020 год. С анализом данных по каждой организации и в целом по МОО ГМПР выступила заместитель председателя областной организации Рита Смородинская.

На 01.01.21 г. в металлургическом комплексе Московской области работает 8122 человека, среди них 6004 члена профсоюза, что составляет 73,9% от числа работающих. Процент охвата профсоюзным членством остался на уровне прошлого года, что говорит о некой стабильности. Но за 2020 год уменьшилось число работников на 406 человек и членов профсоюза на 290. Принято в члены профсоюза в 2019 году 126 человек, в 2020 – 186.

Отмечена хорошая организационная работа председателей первичных профсоюзных организаций АО

«Металлургический завод «Электросталь» (председатель И.И. Павличенко), АО «ЭППЖТ» (председатель Н.И. Фиогино) и ИСМАН (председатель В.А. Горшков). Охват профсоюзным членством в этих организациях составляет более 85 %.

Эффективно в 2020 году работали председатели ППО «СМК» В.А. Букин и ППО «Москок» Д.В. Силин по сохранению рабочих мест и численности профсоюзных организаций. А избранная в октябре прошлого года председатель ППО АО «МЕТКОМ Групп» И.А. Гуржи сумела организовать работу так, что работники начали охотно вступать в ГМПР, видя реальное участие первички в вопросах роста заработной платы, компенсации стоимости санаторных путевок и других направлениях социальной поддержки.

Обсуждались проблемные вопросы. Речь шла о ситуации в ППО «Бронницкий ювелир», где охват профсоюзным членством снизился на 5,3 %. Это связано, прежде всего, с падением спроса на ювелирную продукцию в период пандемии и увольнением работников. В пяти первичных профсоюзных организациях численность членов профсоюза менее 50 % от общего числа работающих.

В 2020 году по причине эпидемиологической ситуации произошло снижение числа обученных профактивистов. Тем не менее все освобожденные (штатные)





работники аппарата МОО ГМПР и профсоюзных комитетов приняли участие в семинарах.

Лидер первички АО «Московский коксогазовый завод» **Д.В. Силин** обратил внимание на сложную ситуацию с привлечением на предприятие молодежи. Близость города Москвы и отсутствие специальных образовательных учреждений по востребованным профессиям, невысокая заработная плата, – эти факторы отрицательно влияют на привлечение и закрепление молодежи на предприятии. Тему мотивации новых работников продолжил лидер самой крупной первички АО «Металлургический завод «Электросталь» **И.И. Павличенко**.

Говорилось о том, что необходимо искать новые формы работы с молодежью, активно использовать

социальные сети, осваивать современные методы информирования профактива и укрепления организаций. Интересными наработками поделилась председатель ППО АО «МЕТКОМ Групп» **И.А. Гуржи**. Обсужден опыт коллег – Р.А. Смородинская привела пример работы свердловской первички по ежедневному информированию членов профсоюза.

Члены президиума единогласно приняли решение о выполнении постановления X пленума ЦС ГМПР о целевом взносе в Фонд развития профсоюза в 2021 году, обсудили вопросы оздоровления работников и членов их семей по льготным профсоюзным путевкам в санаториях Подмосковья («Дорохово» и «Озеры»). ●



ГАЛИНА КУДРЯШОВА

КОМУ И СКОЛЬКО?

На заседании президиума Красноярской краевой организации ГМПР, первом после проведения внеочередной конференции, был рассмотрен достаточно обширный перечень вопросов, в основном касающихся финансов.

Члены президиума обсудили оплату расходов, связанных с участием представителей первичек в мероприятиях краевой организации ГМПР и в мероприятиях по плану ЦС ГМПР.

Принято решение о финансировании расходов на подготовку и обучение профсоюзных кадров и актива на 2021 год. В постановлении зафиксировано, что финансирование расходов на обучение профсоюзного актива по учебным планам в Восточно-Сибирском региональном учебном центре профсоюзов, по планам ЦС ГМПР, а также обучение профактива первичек преподавателями

ГМПР и в АТиСО осуществляется за счет средств краевой организации (по решению президиума в каждом конкретном случае).

Члены президиума приняли решение о перечислении благотворительного взноса в Фонд милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав» в размере 160 000 рублей и установили квоту на награждение членов профсоюза, профсоюзных активистов в связи с празднованием 30-летия Горно-металлургического профсоюза России.

Президиум наметил план развития краевой организации. Члены президиума единодушны во мнении, что необходимо внедрять новые формы работы, которые будут интересны и полезны всем и сделают краевую организацию единой и сильной. ●





ЮЛИЯ ТЕЛЕНЬКОВА



НАМЕТИЛИ ПЛАНЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

На Стойленском ГОКе состоялось расширенное заседание профсоюзного комитета первички, в котором участвовали исполнительный директор комбината Максим Беленко и директор по персоналу дивизиона «Руда» Роман Великанский.



Встречу открыла председатель первичной профсоюзной организации СГОКа Марина Алешкова, отметив, что уровень взаимодействия профсоюзной стороны с администрацией комбината напрямую влияет на качество и количество льгот и компенсаций для работников.

Роман Великанский подчеркнул значение профсоюза на комбинате, рассказал о мерах, принимаемых компанией для борьбы с коронавирусом и о вакцинации. Подробно остановился на мероприятиях по обеспечению

справедливого уровня дохода сотрудников.

Профсоюзный актив поднял острые вопросы, в том числе касающиеся повышения уровня заработной платы, процедуры аутсорсинга на предприятии, доставки работников в подразделения комбината и качества инструмента в цехах Стойленского ГОКа.

Представители молодежной инициативной группы «МИГ» поинтересовались перспективами дальнейшего развития комбината.

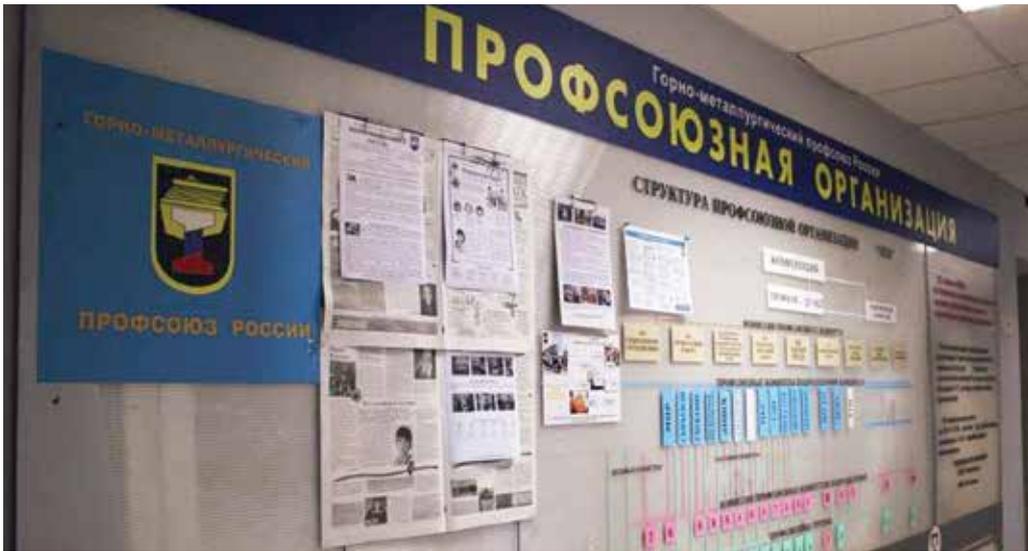
Максим Беленко отметил важность Стойленского ГОКа в рамках стратегии развития Группы. По его словам, на ближайшее десятилетие у комбината серьезные планы. Он заверил представителей профсоюзной организации, что руководство предприятия предпримет все меры, чтобы стремительное развитие производства не повлияло на экологическую обстановку в регионе. Он также обратился к молодежи с призывом осваивать новые востребованные профессии и не останавливаться на достигнутом. 🍅





ИТОГИ ГОДА ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ КОВИДА

Январь – это месяц подведения итогов 2020 года, прошедшего в сложной борьбе с пандемией. Эта тема звучит во всех отчетах, поэтому и разговор с председателем первичной профсоюзной организации Ачинского глиноземного комбината Александром Корсаковым начался с обсуждения проблем, которые принесла эпидемия.



Вторая волна коронавируса далась сложно, Красноярский край стал одним из проблемных регионов, – рассказывает Александр Михайлович. – Сложилась непростая ситуация: почти 30% коллектива находилось на больничных, и администрация вынуждена была решать вопросы, связанные с замещением отсутствующих сотрудников. Но это только с одной стороны, с другой – бизнесу пришлось взять на себя решение социальных проблем региона, так как медицинские организации не справлялись с наплывом пациентов.

На средства работодателя были приобретены необходимые медикаменты, с которыми на тот момент было сложно в крае. Эти лекарственные средства развозили и бесконтактно передавали заболевшим и находящимся на карантине работникам волонтеры.

Значительный вклад в борьбу с пандемией внесло иницированное и профинансированное компанией «РУСАЛ» строительство в городах Сибири и Урала семи госпиталей. Один из них расположился в Ачинске. Построенный всего за полгода, современный медицинский центр на 60 койко-мест, оборудованный компьютерными томографами, аппаратами ИВЛ и УЗИ, а также медицинской техникой для лабораторной и функциональной диагностики, позволил медикам разрешить большую часть проблем пострадавших от коронавируса.

– Эта мера вкпе со всем комплексом проводимых мероприятий привела к стабилизации ситуации и в регионе, и на предприятии. Первичная профсоюзная организация со своей стороны выделила средства в размере 2000 рублей на оказание целевой материальной помощи каждо-





му работнику – члену профсоюза для приобретения необходимых медикаментов: это тот минимум, который людям приходилось тратить на лекарства.

За счет средств компании также проводится тестирование по окончании ежегодных отпусков работников, персонал обеспечен необходимым количеством масок, антисептиков для рук, в общественных местах установлены санитайзеры, бактерицидные рециркуляторы и обеззараживающие очистители воздуха. Аппараты для аэрозольной дезинфекции различной специализации обрабатывают людей и въезжающий автотранспорт. Проводится дезинфекция общественного транспорта, который доставляет людей на комбинат.

Выделение работодателем средств на проведение противоэпидемиологических мероприятий не повлияло на выполнение обязательств коллективного договора. В декабре рабочим была выплачена премия по итогам года, в 2020 году два раза проводилась индексация заработной платы. Большая часть запланированных мероприятий по охране труда и окружающей среды также выполнена.

– Ушедший 2020 год, конечно, был непростым, но я бы хотел отметить два его главных результата. Во-первых, компания «РУСАЛ» полностью раскрыла социальную направленность своего бизнеса, к чему работники с гордостью отмечают свою сопричастность. А с другой – выросло доверие к профсоюзной организации. Мы отмечаем стабилизацию профсоюзного членства, когда люди осознанно в профсоюзе и проявляют уважение к нашей деятельности.

Из достижений нашей первички: по информационной работе ежемесячная газета «Профсоюзный вестник АК» получила первое место среди печатных профсоюзных изданий региона на конкурсе Федерации профсоюзов Красноярского края, информационный стенд ППО занял второе место. Правда, пришлось отменить все запланированные мероприятия, посвященные 50-летию комбината. Награды, конечно, нашли своих героев. Мы надеемся, что 2021 год позволит нам достойно отметить 65-летие нашей профсоюзной организации. 🍅

ПОСЕЛОК «ТАЕЖНЫЙ»: РЕШАЕМ ПРОБЛЕМЫ ВМЕСТЕ

В поселке «Таежном», что в Красноярском крае, прошло обсуждение предложений по улучшению инфраструктуры поселка.

Участниками встречи стали представители администрации Богучанского алюминиевого завода и его профсоюзной организации, активисты рабочего совета, районного Совета депутатов и глава Таежнинского сельсовета.

Так сложилось, что эти организации принимают непосредственное участие в улучшении городской среды, выполняют контроль за финансированием и расходованием средств, выделяемых на развитие социальной инфраструктуры.



Обсуждены социальные объекты, которые необходимы для п. Таежный и села Карабула. Среди предложений молодежный центр, ФОК, пляж, школа искусств, детские площадки. На плане поселка выбраны подходящие для этих застроек места, расставлены приоритеты строительства объектов. 🍅



ИНФОРМАЦИЯ – РЕГУЛЯРНО В ОНЛАЙНЕ



В Челябинской областной организации ГМПР с начала 2021 года внедрена новая форма работы – проведение ежемесячных оперативных совещаний онлайн с председателями первичных профсоюзных организаций. Цель – регулярный обмен информацией, поддержка профсоюзных коммуникаций и организационного единства. Социально-экономическая ситуация, отчетно-выборная кампания, изменения в трудовом законодательстве стали темами первой онлайн-встречи.

Совещание прошло на ZOOM-платформе, которая собрала председателей первичек предприятий ГК Челябинска, Магнитогорска, Сатки, Златоуста, Аши, Миасса, Кыштыма, Карабаша, В. Уфалея, Бакала, Вишневогорска, Нагайбакского района, специалистов областной организации профсоюза. Вел онлайн-форум *председатель областной организации Юрий Горанов*.

Он отметил приоритеты в работе областной организации в 2021 году. Среди них – контроль выполнения на предприятиях Отраслевого тарифного соглашения (итоги выполнения в 2020 году планируется рассмотреть на ближайшем президиуме областного комитета ГМПР). Председатель рассказал также об итогах прошедшего в декабре внеочередного съезда ФНПР.

2021-й – год отчетов и выборов. Они вот-вот должны начаться на уровне профгрупп в первичках. Пока остается много вопросов о форме проведения кампании с учетом действующих ограничений, связанных с пандемией. Накануне пленум ЦС ГМПР, как сообщил Юрий Горанов, принял решение о передаче полномочий территориальным органам профсоюза определять формы проведения отчетно-выборной кампании в первичках. О задачах, этапах подготовки, порядке и сроках проведения кампании проинформировал *Владимир Ревенку, зам председателя областной организации*. Планируется тест-внедрение в отдельных первичках мобильного приложения «Мой профсоюз» (разработка ППО Группы ММК). Перед началом кампании в областной организации пройдет обучение профактива.

Еще одна кампания 2021 года связана с коллективными переговорами на предприятиях. *Зам председателя областной организа-*



ции Александр Коротких сделал акцент на важности наличия в заключаемых колдоговорах ссылок на ОТС и региональное соглашение и обязательности индексации заработной платы. В РФ введены новые правила в охране труда, в Госдуме рассмотрены поправки в Трудовой кодекс в сфере охраны труда – это тоже нужно учитывать в коллективных переговорах.

Вообще, с января 2021 года появилось много изменений в законодательстве. Они связаны, в частности, с новыми размерами МРОТ и прожиточного минимума, страховыми пенсиями, пособиями, дистанционной работой. Краткий обзор по изменениям в трудовой, социальной и жилищной сфере сделала Людмила Мещерякова, главный юрист консультанта областной организации.

Слово взяли профлидеры предприятий. Председатель ППО Группы ММК Борис Семенов поделился мыслями о проблеме соблюдения легитимности и демократичности отчетов и выборов в профгруппах в условиях ограничений при проведении массовых мероприятий. Один из вариантов решения – внедрение единого сводного бюллетеня для профгруппиров, который разработали в первичке Группы ММК.

Среди участников совещания был проведен брифинг по состоянию готовности и срокам этапов проведения отчетов и выборов в первичках. В большинстве из них уже определены даты отчетно-выборных конференций. Так, в Группе ММК, на «ММК-МЕТИЗ», Ашинском металлургическом заводе конференции первичек пройдут в сентябре 2021 года, на «Карабашмеди» – в августе.

Все участники отметили важность информационных встреч в таком формате. «Оперативно, практично, полезно», – поделился впечатлениями Михаил Гризодуб, зампреда первички ЧТПЗ. «Обязательно нужно встречаться в таком формате, и регулярно – отметил Айдар Сафиуллин, председатель первички ЧМК. – Помогает гораздо быстрее обмениваться информацией, чем, например, рассылать ее по первичкам. Есть пища для размышления, видна общая картина, оперативно решаются сложные вопросы, в том числе по проведению отчетов и выборов. Понятно, что живое общение лучше, но по сегодняшней ситуации это вполне оптимальный вариант».

Борис Семенов, председатель первички профорганизации Группы ПАО «ММК» ГМПР:

– Общение в таком формате (онлайн) удобно и эффективно для решения оперативных вопросов в любой организации. Профсоюз – сложная структура, с большим количеством звеньев, и такая форма не только позволяет сохранять коммуникации между ними, но и открывать новые формы взаимодействия. К тому же это экономит средства: у наших профсоюзных организаций большой разброс по территории, и нет необходимости съезжаться со всей области. Я думаю, что и после пандемии эта форма будет пользоваться спросом, особенно, повторюсь, для решения оперативных вопросов. Ведь мы не должны забывать, что наш главный ресурс – люди и что основа всего – живое общение, с эмоциями, возможностью увидеть друг друга живую. 🟡



НАТАЛЬЯ КУКСА

Молодым всегда у нас почет

Лучшие молодые металлурги ЕВРАЗ НТМК отмечены благодарностями и наградами, а также удостоены ряда почетных званий.

Награждение провели вице-президент – руководитель дивизиона «Урал» в ООО «ЕвразХолдинг» Денис Новоженев и председатель ППО ОАО «ЕВРАЗ НТМК» ГМПР Владимир Радаев.

По итогам работы за II полугодие 2020 года звание «Лучший молодежный трудовой коллектив (МТК) АО «ЕВРАЗ НТМК» присвоено: конвертерному цеху №1 – отделение непрерывной разливки стали (руководитель – Андрей Кормщик), крупносортному цеху – электрослужба участка машинного зала (руководитель – Игорь Рагозин), управлению главного механика – бюро геодезии (руководитель – Виталий Иванов).



Лауреатами молодежной премии АО «ЕВРАЗ НТМК» за этот же период признаны: Никитита Жвакин (коксохимическое производство), Иван Булаев (колесобандажный цех), Владимир Ермолин (управление главного механика), Михаил Половец (техническое управление), Сергей Смирнов (цех эксплуатации электрооборудования), Виктория Ветчинина (управление технического контроля), Кирилл Конышкин (цех ремонта металлургического оборудования №3), Анна Шальгина (ПКИ «Ником-проект»).

Звание «Лучший наставник молодежи АО «ЕВРАЗ НТМК» присвоено: Александру Мещерякову (коксохимическое производство), Ирине Клепцовой (конвертерный цех №1), Павлу Ланских (колесобандажный цех), Наталье Макогонюк (цех прокатки широкополочных балок), Максиму Поздееву (цех ремонта металлургического электрооборудования), Сергею Иванову (дирекция информационных технологий), Михаилу Файнгершу (ПКИ «Ником-проект»).

Кроме того, самые активные ребята были отмечены благодарностями администрации и профсоюзного комитета за личный вклад в работу молодежной организации АО «ЕВРАЗ НТМК», активную волонтерскую деятельность и большую работу по оказанию помощи ветеранам комбината и ветеранам Великой Отечественной войны. 🟡





ЯГОК: ИНВЕСТИЦИИ, БЕЗОПАСНОСТЬ, СОЦПАРТНЕРСТВО

Состоялась рабочая встреча председателя Белгородской областной организации Горно-металлургического профсоюза России Лотта Адамова с руководителями Яковлевского ГОКа.

На встрече присутствовали со стороны профсоюза: заместитель председателя областной организации профсоюза **Андрей Никитский**, председатель первичной профсоюзной организации Яковлевского ГОКа **Игорь Климов**, технический инспектор труда ГМПР по Белгородской области **Алексей Тищенко**, а со стороны администрации предприятия: директор Яковлевского ГОКа **Денис Голубничий**, директор по персоналу **Андрей Зайцев** и директор по охране труда **Артём Воронов**.

Денис Голубничий сообщил, что в 2018–2019 годах предприятие значительно увеличило объёмы добычи руды, улучшило качество продукции и реализовало беспрецедентную инвестиционную программу.

– При этом нашим приоритетом остаётся безопасность труда. Мы улучшаем качество средств индивидуальной защиты, повышая на это затраты: объёмы средств на обеспечение спецодеждой одного рабочего выросли в пять раз. Не меньшее внимание уделяется безопасности производственных операций: для работников закупается сертифицированный инструмент и современная техника, – отметил он.

По его словам, в 2020 году на Яковлевском ГОКе реализовывалась масштабная инвестиционная программа, направленная на увеличение объемов производства комбината до 5 миллионов тонн руды в год. В ней задействованы все подразделения шахты и поверхности.

В рамках улучшения социально-бытовых условий работников ЯГОКа открыт новый административно-бытовой корпус. В нем шесть раздевалок, семь саун, актовый и тренажерный залы, комнаты выдачи нарядов, прачечная, здравпункт и кафе. В рамках социального партнерства с администрацией Яковлевского округа завершен капитальный ремонт и оснащение мастерских Яковлевского политехнического техникума.

– Комбинат направил на этот проект 35 млн рублей. Серьезным вызовом для предприятия стала пандемия COVID-19. В первую волну эпидемии Яковлевский ГОК от компании «Северсталь» выделил 4 миллиона рублей на поддержку системы здравоохранения Белгородской области и 3 500 респираторов для больниц региона. Компания «Северсталь» совместно с торговой сетью «Лента» реализовала программу помощи жителям Яковлевского городского округа, пострадавшим во

время коронавируса. 137 семей, 500 человек, смогли получить карты «Лента» на сумму 6 тыс. рублей для покупки продовольственных товаров. Выплаты в размере 10 тыс. рублей получил каждый сотрудник комбината.

Денис Голубничий добавил, что в декабре ЯГОК от компании «Северсталь» передал Яковлевской ЦРБ средства индивидуальной защиты на общую сумму более 2,5 млн рублей. Это 10 тыс. респираторов, 10 тыс. медицинских халатов, 30 тыс. медицинских шапочек, более 12 тыс. перчаток, 3 800 защитных комбинезонов, 400 защитных экранов, 100 защитных очков.

Сегодня комбинат продолжает принимать меры для обеспечения безопасности сотрудников. Они систематически обеспечиваются средствами индивидуальной защиты. Проводится дезинфекция помещений и мест массового нахождения персонала.

Лотт Адамов рассказал о сложившейся системе социального партнерства и основных направлениях работы профсоюза на территории Белгородской области и предприятиях ГМК региона.

– Среди основных направлений особое внимание со стороны профсоюза уделяется вопросам охраны труда и культуры производства. Для этого на предприятиях работают обученные уполномоченные лица профсоюза, совместные комитеты (комиссии) по охране труда, профсоюзная техническая и правовая инспекция труда, проводятся областные конкурсы по вопросам охраны труда и культуры производства, определению лучших уполномоченных по горно-металлургическому комплексу области и страны. Мы заинтересованы в том, чтобы трудящиеся работали в безопасных условиях труда, приходили и уходили с работы здоровыми, – сказал он.

Кроме того, председатель предложил использовать возможности местных санаториев для отдыха и оздоровления трудящихся и членов их семей, а также поделился опытом работы в этом направлении на других предприятиях региона.

Участники встречи договорились о дальнейшем взаимодействии с профсоюзной организацией в области безопасности труда, повышения производительности труда и доходов работников. ●

Лотт Адамов:

– Среди основных направлений особое внимание со стороны профсоюза уделяется вопросам охраны труда и культуры производства...





ЛЮБОВЬ ТИШКОВА

Один день из жизни организации

Предприятия горно-металлургического комплекса РФ в основном стабильно работают в условиях ограничительных мер, введенных для предотвращения распространения коронавирусной инфекции. Несмотря на различные режимы ограничений, самоизоляции, «удаленки», усиленные меры санитарно-гигиенической профилактики, металлурги справляются с поставленными задачами – заказы есть, рынок живет – об этом свидетельствует еженедельный мониторинг деятельности предприятий, который проводит Центральный Совет профсоюза.

Профком Первоуральского новотрубного завода решил каждый день рассказывать в соцсетях о своей работе и работе профорганизаций структурных подразделений. Проект «Каждый день с профсоюзом» предполагает ежедневные миниотчеты профактива. Ключевые цифры размещаются в инфографике.

Работники предприятия благодарят за решение вопросов по оплате труда, больничного, предоставлению донорского дня, за консультацию по семейному вопросу, медосмотру и реорганизации службы кранового хозяйства, за разъяснения относительно путёвок, профконт, оформления налогового вычета и многое другое.

Вот как прошел один из дней

✓ В профкоме состоялось торжественное награждение работников почетными грамотами Минпромторга РФ и благодарственными письмами (цеха 4,28, ЭСК). Вручили профбилеты новым членам профсоюза с набором «профсоюзных полезностей».

✓ Председатели профорганизаций структурных подразделений:

■ помогли оформлять заявки на санаторно-курортное лечение;

■ консультировали по вопросам:

- страхования работников и членов их семей от укуса клеща,
- заполнения налоговых деклараций,
- по путевкам для детей,
- по льготному обучению английскому языку и др.

✓ Первая семья работников оформила путевку на теплоходный круиз на период корпоративного отпуска.

✓ Уполномоченных по охране труда (42чел.) прошли обучение. Занятие вела технический инспектор труда Алевтина Куклина.

✓ В цехе 21 прошло торжественное поздравление именинников. Все они – члены профсоюза получили в подарок от цехового комитета подарочные кружки.

✓ Специалистом профкома подготовлен статотчет, который ежегодно направляется в вышестоящие органы профсоюза. Рост профчленства за 2020 год по первичной



профорганизации (включая сторонние организации) составил 3,2%. На сегодняшний день наша профорганизация объединяет 8 218 чел. (без учета ветеранов).

✓ Профком рассмотрел проекты локальных нормативных актов работодателя (по оплате труда – новые редакции, об изменении оргструктуры и штатного расписания), подготовлены мотивированные мнения, указаны замечания.

✓ Юрист подготовил документы для восстановления пропущенных сроков для отмены решения суда, даны консультации по трудовым и личным вопросам работников.

✓ В профком поступила информация о пробном «введении браслетов».

За каждой такой информацией – реальная работа профсоюзной организации. 🟡



МАРИЯ ИЗЕНКИНА

Шахта «Шерегешская»: РАСШИРЯЯ ГОРИЗОНТЫ



В непростом 2020-м шахта «Шерегешская» выдала рекордное количество сырой руды – 4,8 млн тонн. Такого объема не было 67 лет. Как горнякам удалось это?

– Секрет в людях и их сплоченности. Во время пандемии многие отдалились друг от друга, а мы, наоборот, объединились. В одиночку не справишься, а команде любая задача по плечу. Вот мы и поднажали, – поделился машинист буровой установки Вячеслав Тишков.

Председатель Шерегешского профкома ППО «ЗапСиб» ГМПР Олег Титов встретил необычным вопросом: есть ли знакомые с первой отрицательной группой крови? Как выяснилось, он был озадачен поиском донора для родственника одной из работниц шахты.

Интересуюсь: часто ли приходится решать подобные вопросы? Оказывается, просьбы и обращения в профком поступают ежедневно, и реагирование на них, оказание помощи и поддержки – основная работа профсоюзной организации.

Олег Титов возглавляет профорганизацию рудника с 2016 года. Сам



отработал в Шерегешской шахте более тридцати лет, придя сюда сразу после окончания профтехучилища в 1983 году. Опытный производственник – занимал должность заместителя начальника участка, и профсоюзный активист с большим стажем.

– Чем сегодня занимается профком Шерегешской шахты?

– На предприятия вводится левая система оплаты труда (ЦСОТ). Участвуем в совместных собраниях руководства шахты и профактива, прорабатываем вопросы, связанные с внедрением новшества. Предварительно пришлось пройти специальное обучение, потому что человеку без необходимой подготовки сложно разобраться во всех тонкостях новой системы. Наша основная задача – проследить за тем, чтобы заработная плата, доходы работников не снизились.

Оказываем материальную помощь (ежегодно ее получают 140 – 150 работников шахты, членов профсоюза), юридическую поддержку. Занимаемся вопросами спецодежды, СИЗов – в основном в индивидуальном порядке. С этим направлением на предприятии

все налажено, какие-то проблемы возникают редко.

– Проводите работу по увеличению профорганизации?

– В профорганизации – 1028 человек, что составляет 78 процентов от числа работающих на предприятии. В сравнении с предыдущими годами есть уменьшение на два процента. Это связано с распространением вахтового метода работы. Многие увольняются, уезжают в другие регионы, выходят из состава первички. А те, кто к нам приезжает вахтой, – не вступают в профсоюз, мотивируя свое решение временным пребыванием.

Со всеми, кто устраивается на постоянной основе, обязательно проводим разъяснительную беседу, знакомим с колдоговором, рассказываем о нашей деятельности. Подавляющее большинство новичков вступает в профсоюз.

– Удалось ли собрать команду единомышленников?

– В профкоме у нас восемь человек. В последнее время из-за пандемии заседания очно не проводили, все вопросы решали по телефону или

видеосвязи. Это, конечно, не совсем привычно и удобно, но справляемся.

На каждом из 28 участков шахты у нас есть «свой» человек – профгрупорг, который, во-первых, доносит всю необходимую профсоюзную информацию до своих коллег, во-вторых, собирает сведения о каких-либо сложностях на своем участке и сообщает в профком. Без этих людей мы бы не справились.

Помощь в работе оказывает областной комитет Кемеровской ТПО ГМПР – это обучение профактивистов, профессиональная помощь юриста, технических инспекторов. Поддержку мы получаем от руководства ППО «ЗапСиб» ГМПР.

– А на спорт, полезные увлечения у работников время остается?

– Стараемся не упускать возможности поучаствовать в мероприятиях, которые организывают Кемеровская территориальная организация и первичка «ЗапСиб». Работники с удовольствием состязаются в интел-

лектуальных играх, в массовых спортивных мероприятиях.

Наш разговор с Олегом Титовым прерывается, в диалог вступает пришедший в профком молодой человек. Знакомимся – это **Сергей Грунский**, сотрудник управления охраны труда и промышленной безопасности шахты, риск-менеджер, член профсоюза. Сергей – частый гость в профкоме.



Он рассказал, что работает на Шерегешской шахте уже 18 лет. При-

шел сюда сразу после школы помощником электрослесаря. Продолжал работать и учиться, набирался опыта, двигался по карьерной лестнице. Стал заместителем начальника участка шахты. Сейчас сотрудник управления охраны труда и промышленной безопасности, риск-менеджер в рамках реализуемого на предприятии проекта.

– За годы работы на руднике довелось оценить, какую роль играет профсоюз на конкретном предприятии и в целом в обществе, – говорит Сергей. – В 2019 году у нас произошел несчастный случай – в шахте травмировался человек. Мне, как ответственному лицу выдававшему наряд, вменялась вина за произошедшее, грозило понижение в должности вплоть до увольнения. Вмешался профком, удалось доказать, что решение принято несправедливо. С тех пор я понял одну простую вещь – без профсоюза мы один на один с работодателем, а вместе с профсоюзом – реальная сила, способная добиться





справедливого отношения и достойных условий труда.

Разговор с директором Шерегешской шахты **Сергеем Тимченко** касался вопросов социального обеспечения работников, мер по улучшению условий их труда, повышения уровня доходов.



– Уровень заработной платы на предприятии, если рассматривать в целом по горнорудной отрасли (особенно железорудное сырье), считаю довольно приличным, – пояснил Сергей Тимченко. – У работников есть возможность повышать своей доход – в марте прошлого года, например, мы перешли на систему премирования труда исходя из амбициозного

целеполагания. Кроме того, в течение прошлого года шахта работала с выполнением плана, что отразилось и на оплате труда.

Говоря о перспективах, директор рассказал о проекте цифровизации Шерегешской шахты, реализация которого в наступившем году должна улучшить коэффициенты технической готовности и использования оборудования, привести к значительной экономии лимитируемых материалов.

В 2020-м шерегешские горняки добыли 4 миллиона 875 тысяч тонн руды – максимальное количество за всю историю, в планах на 2021 год – 4 миллиона 900 тысяч тонн, и это не предел – потенциал шахты составляет 6 миллионов тонн руды в год, – пояснил директор.

В перспективе – дальнейшее развитие производства, строительство новых нижележащих горизонтов. Так называемый проект «плюс 10 горизонт» в настоящий момент проходит экспертизу промышленной безопасности, начало его реализации намечено на второй квартал этого года. По словам директора, реализация проекта позволит продлить жизнь шахты до 2035-го.

– А что дальше? Ведь в сравнении с почти семидесятилетней историей рудника перспектива в 15 лет кажется не очень привлекательной.

– Есть еще варианты вовлечения в работу участка Подруслового, но там требуется доразведка. На собраниях трудового коллектива я часто повторяю: живем, работаем, учимся. По соседству у нас Таштагол, где проект развития предполагает увеличение объемов добычи до 10 миллионов тонн к 2033 году, так что без работы никто не останется.

– В заключение беседы вопрос о взаимодействии с профсоюзной организацией.

– На первой встрече с трудовым коллективом в качестве директора сказал, что у меня на первом месте – сотрудники, все вопросы, касающиеся создания для них нормальных условий труда и социальной защищенности. С тех пор прошел почти год, и надеюсь, что свое слово сдержал. Поэтому у руководства и отношения с профсоюзной организацией конструктивные – прислушиваемся к мнению друг друга, принимаем меры по решению проблем, развиваем социальное партнерство. 🟡





Защитить и помочь

Юридическая служба профсоюзной организации группы ПАО «ММК» подвела итоги работы в 2020 году. На протяжении последних лет правовая поддержка, которую осуществляют помощник председателя профсоюзной организации по правовым вопросам **Ольга Космынина** и правовая инспектор **Ирина Бабич**, остается одним из самых востребованных сервисов у членов профсоюза.

2020 год показал, что знать и защищать свои права стремится все большее число работников – за юридической консультацией обратилось 1647 членов профсоюза. Это почти на четверть больше, чем годом ранее (1286 – в 2019 году). При этом правовая поддержка становится более доступной для работников. Сегодня, чтобы получить юридическую консультацию, работнику необязательно обращаться на прием лично. Интересующий вопрос можно задать в мобильном приложении «Мой профсоюз ГМПР» или на сайте профсоюзной организации.

Помимо оказываемой индивидуальной юридической помощи, боль-



шой объем работы юристов в течение года связан с правовой экспертизой локальных нормативных актов работодателя. В 2020 году юристы дали оценку 646 проектам документов, связанных с трудовыми отношениями. Это число также выросло по сравнению с 2019 годом.

А вот число индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых

в досудебном порядке специально созданной комиссией по трудовым спорам, в 2020 году уменьшилось. В течение года 12 работников обратились в данную комиссию, в 11 случаях распоряжения работодателей были отменены как незаконные и необоснованные. Таким образом практически в 90% случаев решения были вынесены в пользу работников. ■

Сверхурочная работа: ошибки исправлены

Большее полугодие ушло у председателя Забайкальской краевой организации ГМПР **Андрея Шишкина**, чтобы отстоять права трех машинистов подъемной машины шахтной поверхности Дарасунского рудника на оплату сверхурочной работы. Суд был выигран в первой инстанции, но сторона работодателя подала апелляцию, где ссылалась на неправильное применение норм материального права, якобы неверно установленные обстоятельства, а также завышенные расчеты.

Машинисты трудятся на руднике с 2016 года, и постоянные переработки стали привычным явлением. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, установлена 36-часовая рабочая неделя. По факту получалось больше 45 часов. Неоднократные обращения работников к руководству о справедлив-

вом перерасчете (оплата сверхурочных производилась исходя из 100% оклада) наткнулись на непонимание. Согласно Трудового кодекса РФ переработки должны рассчитываться в полуторном размере – за первые два часа и в двойном – за последующее время. Общее число переработки за год у каждой – более 650 часов. Недополученные суммы весомые, поэтому женщины обратились за помощью в профсоюзную организацию.

Диалог с работодателем не сложился, и было принято решение обратиться в суд. Андрей Шишкин подготовил иски и представлял интересы работников в судебных заседаниях.

Суд согласился с доводами истцов, однако удовлетворил требования частично – истек срок исковой давности. Расчет был произведен только за 2019 год. Недоплата за

переработку составила 275 тысяч рублей на троих, плюс компенсация за задержку выплаты заработной платы в среднем по восемь тысяч рублей каждой машинистке и моральные издержки – по пять тысяч рублей. Общий итог в пользу работников превысил 300 тысяч рублей.

– Тяжба была непростая, юридическая служба у работодателя грамотная, – говорит Андрей Анатольевич. – Однако и профсоюзная сторона хорошо разбирается в вопросах трудового права. Хочется надеяться, что после этого спора оплата труда на руднике будет производиться в соответствии с действующим законодательством, а спорные вопросы решаться в досудебном порядке. Мы всегда готовы к переговорам. ■



Профком СГОКа: как защищали

В отчетном периоде 2020 года юридическое обслуживание профсоюзной организации ОАО «Стойленский ГОК», а также оказание правовой помощи членам профсоюза, общая численность которых составляет 2807 (на 1 февраля 2020 года) человек, осуществлялось штатным юрисконсультom ППО ОАО «Стойленский ГОК» Ольгой Лукиянчук.

За указанный период проведена оценка на соответствие законодательству локальных нормативных актов работодателя, в том числе распоряжений об установлении новой системы оплаты труда, распоряжений о работе в выходные и праздничные дни, о режимах работы на 2021 года и графиках отпусков, положения о системе оплаты труда РСИС (руководителей, специалистов и служащих), положений об оплате труда структурных подразделений комбината в части установления доплаты за работу в ВУТ (во вредных условиях труда).

Профкому и членам профсоюза оказаны различные виды юридической помощи, а именно: правовое консультирование в устной и письменной формах, составление заявлений, жалоб, ходатайств, запросов и других документов правового характера, а также проведение экспертизы гражданско-правовых договоров. Правовая помощь осуществлялась на личном приеме или дистанционно с использованием телефонной связи и электронной почты комбината.

На личном приеме члены профсоюза (всего 122 обращения) получали юридическую консультацию в устной и письменной формах. По вопросам трудового законодательства, охраны труда и занятости населения – 83 обращения (68,3%), пенсионного права и социального страхования – пять обращений (4,1%), по другим видам законодательства (жилищное, административное, семейное и наследственное право, защита прав потребителей, законодательство о банкротстве, УПК РФ) – 25 обращений (20,5%), применения коллективно-договорных и отраслевых норм – девять обращений (7,38%).



Кроме того, оказана помощь восьми работникам в таких областях, как проработка ситуации по трудовому спору, подготовка заявления и сбор документов для рассмотрения в комиссии по трудовым спорам (КТС) комбината неурегулированного спора по защите нарушенных трудовых прав. По результатам консультаций и анализа документов пять работников обратились в КТС комбината, а три работника решили попытаться урегулировать трудовой спор на уровне цехового руководства.

При участии юрисконсульта в восьми заседаниях КТС (двум работникам отменены распоряжения о дисциплинарных взысканиях, премия возвращена, один работник отозвал заявление, распоряжение о снижении размера премии работодатель отменил до заседания, один работник отозвал заявление, так как работодатель скорректировал распоряжение в части снижения премии, четверым работникам отказали в удовлетворении заявления).

Юрисконсультom также проведены консультации с работодателем

...ПРАВОВАЯ ПОМОЩЬ
ОСУЩЕСТВЛЯЛАСЬ НА ЛИЧНОМ
ПРИЕМЕ ИЛИ ДИСТАНЦИОННО
С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ТЕЛЕФОННОЙ
СВЯЗИ И ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТЫ
КОМБИНАТА.

по письменным обращениям работников, в том числе по вопросам сокращения численности сотрудников, передачи непрофильных функций на аутсорсинг, процедуре перевода работников из одного структурного подразделения в другое, процедуре проведения СОУТ и ее результатах, а также порядка, условий и продолжительности предоставления основного и дополнительного отпусков за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, присвоения нового разряда, выплаты заработной платы, оплаты отпуска.

Кроме того, за указанный период юрисконсульт принимала участие в коллективных переговорах по изменению ряда положений коллективного договора. ■



ОЛЬГА БАТАСОВА

Профсоюзная реальность

487 человек обратились на прием к профсоюзным юристам Вологодской области в 2020 году. Большинство вопросов работников были успешно решены.

Членам профсоюза здесь оказывают помощь два правовых инспектора труда. В 2020-м они проводили экспертизу документов, касающихся социально-трудовых отношений, участвовали в колдоговорной работе, помогали оформлять заявления в комиссию по трудовым спорам, отвечали на письменные и устные обращения.

Как и прежде, одним из важных вопросов правозащитной деятельности является отказ в установлении пенсии по специальному стажу. Так, за прошедший год с участием профсоюзных юристов в суде было рассмотрено 14 дел. При этом в 12 из них исковые требования работников были удовлетворены частично или полностью, по двум решениям поданы документы для обжалования в областном суде.

Кроме того, в прошлом году работники обращались по вопросам присвоения звания «Ветеран труда», привлечения к дисциплинарной ответственности, предоставления отпусков, оформления профзаболеваний, а также по вопросам, касающимся норм семейного и жилищного права, имущественным отношениям, банковским операциям.

ЗАГРУЖЕННОМУ ВЕРИТЬ

В начале 2020 года электромонтер «Северстали» обратился в Управление Пенсионного Фонда в Череповце за назначением досрочной трудовой пенсии по возрасту. На момент обращения ему исполнилось 55 лет, более 16 из которых он отработал на производстве во вредных условиях труда. Рассмотрев документы заявителя, управление дало отказ в назначении досрочной трудовой пенсии.

Профсоюзный юрист Евгений Воронин помог составить исковое

заявление, подготовить доказательную базу, собрать пакет документов и представить дело в суде.

– В данном случае имело место формальное отношение представителей ведомства. Заявитель предоставил трудовую книжку, справку от работодателя, уточняющую особый характер работы и условия труда. Более 16 лет он отработал электромонтером по ремонту и обслуживанию электрооборудования, был постоянно занят на ремонте электрооборудования в основных цехах Череповецкого металлургического комбината. Тем не менее ему отказали из-за того, что якобы не подтверждена постоянная занятость в течение рабочего дня на ремонте электрооборудования в производственных помещениях. В ходе рассмотрения дела в суде мы предоставили доказательства, подтверждающие право на специальный стаж.

Суд удовлетворил исковые требования работника, решение Пенсионного фонда было отменено. Спорные периоды включили в спецстаж, трудовая пенсия была назначена с даты определения права. Решение вступило в силу в ноябре 2020 года.

ПФР: НЕМОТИВИРОВАННЫЙ ОТКАЗ

Шесть месяцев работы во вредных условиях труда стали камнем преткновения при назначении электромонтажнику «Северстали» досрочной трудовой пенсии. Доказать правоту работника в суде помог профсоюз.

Осенью 2019 года мужчина обратился в Управление Пенсионного Фонда в Череповце за назначением досрочной трудовой пенсии по воз-

расту. На момент обращения ему исполнилось 57 лет, многие годы он работал на производстве во вредных условиях труда.

По закону право на назначение досрочной трудовой пенсии имеют мужчины старше 55 лет со стажем работы во вредных условиях труда более 12 лет и 6 месяцев и страховой стаж более 25 лет. На момент обращения мужчине необходимо было подтвердить семь с половиной лет работы во вредных условиях труда. Рассмотрев документы, Пенсионный фонд дал отказ. Мужчина с данным решением не согласился и обратился за помощью в профсоюз.

– В специальный стаж работника необоснованно не был включен период работы с 1 июля 1991 по 31 декабря 1991 года в качестве мастера электромонтажных работ в Череповецком специализированном управлении № 3 треста «Центрдомнаремонт», позднее ОАО «Домнаремонт», – комментирует правовой инспектор труда профсоюза Евгений Воронин. – В этот период мужчина трудился в доменном производстве Череповецкого металлургического комбината. При этом, по мнению ведомства, должность мастера электромонтажных работ не предусмотрена списком должностей, по которым идет специальный стаж. В суде мы аргументированно доказали, что в указанный период мужчина работал на рабочем месте с вредными условиями труда и имеет право на назначение льготного стажа.

Суд отменил решение Пенсионного фонда, обязал включить в спецстаж спорный период работы. Пенсия была назначена мужчине с даты определения права. Решение вступило в силу. ■



ПРЕИМУЩЕСТВО – В БЫСТРОТЕ РЕАКЦИИ

В этом году обучение уполномоченных профсоюза по охране труда стартовало в актовых залах и аудиториях на промплощадке «Северстали». Группы формируются по подразделениям.

— Для подтверждения полномочий профсоюзные помощники по безопасности должны проходить аттестацию каждые три года, – комментирует **Андрей Воронков**, председатель профорганизации ПАО «Северсталь». – Чтобы сдать экзамен, подтверждающий право общественного контроля на производстве, нужно пройти обучение. Курс рассчитан на 40 часов. В связи с введенными в прошлом году ограничениями нам пришлось сократить численность групп, это сказалось на объемах аттестованных сотрудников. Чтобы удовлетворить потребность в профактивистах такой категории, мы договорились с дирекцией по персоналу и управлением промбезопасности о том, что начнем проводить занятия в свободных, соответствующих

всем требованиям, аудиториях на промплощадке. Для удобства работников группы формируются по подразделениям.

С 2020 года уполномоченные по охране труда проходят подготовку по новой программе. Она включает общие темы: проведение инструктажей, вредные опасные производственные факторы, специальная оценка условий труда, обеспечение СИЗ и коллективные средства защиты, бирочная система, система наряд-допуска к работе и другие. Также слушатели изучают корпоративные инструменты в области охраны труда, узнают больше о проекте «Безопасная среда», «Поиск опасностей» и других. Изучают практику работы на предприятии. 🟡





МАРИЯ ИЗЕНКИНА

СПРОСИТЕ ЭКСПЕРТА

Первичная профсоюзная организация «ЗапСиб» ГМПР совместно с Кемеровской территориальной организацией профсоюза начала обучение председателей профсоюзных организаций структурных подразделений завода. Семинары проходят каждую неделю.



Впервые была проведена обучающая профсоюзная игра «Председатель – профгруппорг», автором которой стал профсоюзный преподаватель **Денис Топкаев**.

Кубик, карты, монеты – все это увлекло участников, в процессе всем представилась возможность различать функциональные обязанности председателя.

Денис Топкаев:

– Мы с коллегами еще осенью приняли решение перейти от традиционной для многих территорий схемы пересказа методических рекомендаций по подготовке собраний (конференций) и инструкций к альтернативному варианту изучения материала, основанного на формировании профессиональных компетенций. Материал готовился исходя из видения пробелов знаний потенциальных и даже действующих председателей профорганизаций цехов.

Все, что касается общих требований и последовательности эта-

пов проведения отчетно-выборных собраний (конференций) в подразделениях в большей части сводится к чисто механическим действиям, связанным с заполнением образцов документов. Данные виды работ без труда могут быть самостоятельно рассмотрены и применены на практике.

Используя игровую форму подачи материала, мы выявляем пробелы в знаниях, в работе, находим способы их решения, – продолжает Денис. – Участие в игре позволяет профлидерам систематизировать сведения о базовых функциях и видах деятельности, проанализировать, насколько полно они выполняются ими и проф-





– Участие в отчетно-выборной кампании в роли организатора принимаю впервые, и те знания, которые получила на семинаре, мне, безусловно, пригодятся. Полезно было повторить информацию об обязанностях профгруппов. Это позволит эффективнее организовать их работу. Понравился разбор публичных выступлений, мы на конкретных примерах смогли убедиться, как влияет на восприятие жесты, мимика, тембр голоса.

Также эффективными были викторина, решение ситуативных задач. Занятие прошло на одном дыхании, мы были так увлечены, что не следили за временем. 🍷

группами и что необходимо профактивистам для их реализации.

На втором этапе каждый попробовал себя в роли «выступающего докладчика». От команды выбирается человек, его задача – выступить с проектом доклада на отчетно-выборной конференции (смоделировать и разыграть ситуацию). Выступление записывается на видеокамеру, после чего коллективно разбирается с помощью специальных оценочных листов анализа.

Обсуждаются внешний облик докладчика, особенности его речи, умение излагать информацию, манеры и так далее. По окончании тренинга преподаватель дает практические советы о том, как правильно выступать перед аудиторией, говорить интересно и убедительно.

На третьем этапе участникам предложили решить ситуационные задачи, которые могут возникнуть в ходе ведения собрания (конференции). Дополнительный бонус команде – указание пункта действующей Инструкции о проведении отчетов и выборов в профсоюзе, на основе которого был принят тот или иной вариант решения.

Светлана Кленова, *председатель профорганизации сталепрокатного цеха:*

– Со времени предыдущей отчетно-выборной кампании прошло пять лет, многое позабылось, поэтому семинар оказался очень полезным. Мы

включились в процесс подготовки к отчетам и выборам, определились, с чего начать, как правильно все организовать, чем должен заниматься председатель профорганизации, а чем – профгруппы. Интересно было поразмышлять об особенностях публичного выступления. Оказалось, что мы совершаем одни и те же ошибки, исправить их несложно, если знаешь как.

Алла Мищенко, *председатель профорганизации регионального проектно-конструкторского центра:*





НАДЕЖДА ГОРШЕНИНА

УДАЛЕНКА – ДЕЛУ НЕ ПОМЕХА

Лидеры профсоюзных организаций двух заводов Чусовского металлургического и Соликамского магниевого учились проводить мероприятия дистанционно. Занятия провели преподаватели Регионального учебного центра профсоюзов (г. Пермь).



С марта прошлого года введен запрет на массовые мероприятия в связи с COVID-19. «Дистанционка» пришла в нашу жизнь. Формы взаимодействия с членами профсоюза, построение общественной работы в режиме онлайн – главная тема тренинга, который тоже состоялся онлайн на платформе ZOOM.

Команда и правильное распределение в ней ролей, массовые мероприятия в режиме онлайн и активность членов профсоюзной организации – эти и другие вопросы обсудили на тренинге.

Удаленка не приговор. Даже онлайн мы можем проводить творческие конкурсы, спортивные мероприятия, мастер-классы и многое другое.

– На тренинге было нескучно. Любая учеба развивает. Я понял, что не всегда материальная мотивация для человека является главной, – сказал после тренинга **Кирилл Калашников**, *председатель профсоюзной организации цеха по металлообработке*.

– Мы предлагаем членам профсоюза мероприятия, забывая спросить, а что они сами хотят. Об этом стоит подумать, – такой вывод после учебы сделала **Ирина Сайбаталова**, *председатель профсоюзной организации ОТК*.

В данный момент в профсоюзных организациях предприятий составляются планы работы на год. Тренинг подсказал, что верстать план надо с учетом пожеланий членов профсоюза. 🍎



ЗНАТЬ, ПОНИМАТЬ, ДЕЛАТЬ

На Братском алюминиевом заводе прошло обучение уполномоченных.

Заместитель председателя первичной профсоюзной организации Павел Дементьев рассказал, что раньше занятия с уполномоченными проходили по утвержденной профкомом программе. Этого было недостаточно.

Согласно действующему законодательству профсоюзные уполномоченные (доверенные) лица по охране труда должны проходить соответствующее обучение в специализированных организациях. Профком БрАЗа обратился к руководству завода с предложением организовать такое обучение и получил положительный ответ.

Пятьдесят три человека в два этапа и за счет средств работодателя были обучены по 72-часовой программе с привлечением преподавателя специализированной учебной организации. Подробно рассматривались вопросы изменений в законодательстве, участия уполномоченных в проведении СОУТ, разработке инструкций, деятельности комиссии по проверке знаний работников по охране труда. Помимо лекций и практических занятий все участники получили дополнительный материал на электронных носителях. После сдачи экзамена им были выданы соответствующие удостоверения о прохождении курса.

Профком первичной профорганизации БрАЗа продолжает эту работу. Проходят встречи с руководством предприятий и организаций, входящих в состав заводской первички, для распространения этой практики. 🟡





ИГОРЬ БЕРЕЗОВСКИЙ

ОХРАНА ТРУДА: РАЗБОР РАБОТАЮЩИХ РЕШЕНИЙ

В формате онлайн с использованием платформы ZOOM состоялось заседание комиссии по охране труда и окружающей среды Свердловской областной организацией ГМПР.



В ее работе приняли участие технические инспекторы областной организации и *технический инспектор труда ЦС ГМПР Иван Дурягин*.

Заседание открыл *председатель Свердловской областной организации ГМПР Валерий Кусков*, который обозначил приоритеты работы комиссии в 2021 году. В частности, он напомнил, что с 1 января 2021 года страна вступила в финальную фазу «регуляторной гильотины», когда разом отменяются тысячи нормативных актов, в том числе в сфере охраны труда и промышленной безопасности.

– Создается впечатление, что следующая после «регуляторной гильотины» часть реформы пробуксовывает, – отметил Валерий Кусков. – Я имею в виду вдумчивое, подчеркну, вдумчивое обновление нормативно-правовой базы. Проработаны и вступили в силу с 1 января 2021 года всего порядка 40 правил в сфере охраны труда, чуть меньше – на подходе. При этом, по задумке руководства страны, в результате реформы должны полностью смениться вся система охраны труда, быть введены в правовое поле новые нормативные акты в необходимом объеме, затем – тотальная переработка локальных нормативных актов и инструкций на местах – соответственно, должны пройти переквалификацию и переобучение тысячи специалистов в этой сфере.

Но мы, профсоюз, не должны допустить, чтобы негативный эффект от «регуляторной гильотины» получился таким, что наемный работник оказался бы в ситуации примерно начала прошлого века (еще до Октябрьской революции), когда у него вообще не было никаких прав.

В ходе заседания комиссии каждый ее член рассказал о своей работе в прошлом году, кроме того, был проведен совместный анализ причин производственного травматиз-

ма на курируемых предприятиях, озвучены проблемные вопросы, с которыми пришлось столкнуться. Отдельно обсуждались действия профсоюзных организаций в условиях пандемии.

Речь шла также о своевременной подготовке отчетов на местах, в частности были внесены корректировки по их оформлению.

Напомним, что одним из основных направлений работы комиссии является организация работы уполномоченных по охране труда, их обучение и проведение смотроконкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

Из-за эпидемии коронавируса некоторые предприятия не смогли вовремя обучить уполномоченных по охране труда в специализированных организациях, что ограничивает их участие в конкурсе. Тем не менее комиссия приняла решение, которое позволит им участвовать в региональном и отраслевом этапах конкурса.

При обсуждении плана работы в 2021 году, в соответствии со списком плановых проверок предприятий, совместно с Государственной инспекцией труда было принято решение по максимальному участию технической инспекции обкома в проверках. Серьезную озабоченность вызвало введение с января 2021 года новых правил по охране труда (результат «регуляторной гильотины»). Участники заседания пришли к единому мнению, что предстоит напряженная работа, в том числе по обучению специалистов и работников по новым правилам, проведению инструктажей, согласованию инструкций по охране труда.

Все принятые решения будут держаться на контроле областного комитета, а совещания технической инспекции проводиться ежемесячно в формате онлайн. 🟡



ВСЕ ВМЕСТЕ ПРОТИВ ВИРУСА

Лучших уполномоченных ГМПР по охране труда выбрали на «ММК-МЕТИЗ»

На «ММК-МЕТИЗ» общественный контроль за охраной и условиями труда работников в 2020 году серьезно изменился – больше внимания стали уделять эпидемиологической безопасности. Повлияла пандемия. Обновилась и работа всех 57 уполномоченных профсоюза по охране труда. Это показал смотр-конкурс среди уполномоченных – его итоги недавно подвели в профсоюзной организации завода.

Конкурс проводится уже больше 10 лет. Благодаря ему на предприятии совершенствуется общественный контроль за охраной труда на рабочих местах, усиливается роль цеховых профсоюзных организаций в этой работе. Кроме того, повышаются статус уполномоченных и мотивация их деятельности.

Конкурсная комиссия проверила годовую работу уполномоченных по всем направлениям. Учитывались количество выявленных уполномоченными замечаний и предложений по охране труда, их обязательное устранение, уровень травматизма и профессиональной заболеваемости в подразделении, обеспечение работников СИЗ, организация питьевого режима, состояние санитарно-бытовых помещений. Оценивалось правильное ведение документации – журналов уполномоченных, своевременная сдача отчетов.

Участие уполномоченных в работе по обеспечению эпидемиологической безопасности стало уникальной особенностью 2020 года. Эта работа (совместно с техническим инспектором труда ГМПР) тоже учитывалась. В частности – наличие в подразделениях облучателей-рециркуляторов, дозаторов с антисептическими средствами, обеспечение

работников медицинскими масками, нанесение дистанционной разметки в общественных местах.

Итоги конкурса подвела комиссия профкома по охране труда с учетом мнений председателей цеховых комитетов. Первое место присуждено **Наталье Боярской** (производство высокоуглеродистой проволоки и канатов), 2-е – **Дине Валиуллиной** (сталепроволочное производство), 3-е – **Гульнаре Хакимовой** (центр контроля качества продукции).

В отдельных номинациях профком отметил также представителей центра обеспечения энергоресурсами, центра отгрузки готовой продукции, производства крепежа, инструментального цеха и других подразделений. Победители награждены Почетными грамотами и премиями, активные участники – благодарственными письмами профкома.

Елена Рамазанова, председатель профорганизации «ММК-МЕТИЗ»:

– 2020 год был непростой для проведения мероприятий. Тем не менее мы не отказались от идеи организации традиционного конкурса уполномоченных. Более того, именно условия, которые создала пандемия, необходимость принимать дополнительные меры по обеспечению безопасности наших работников и контролировать их реализацию, подтвердили важность проведения такого конкурса. Работа с уполномоченными на этом не заканчивается. Мы регулярно и комплексно обучаем наших уполномоченных на базе кадрового центра «Персонал» за счет средств работодателя. В этом году такое обучение будет впервые организовано в онлайн-формате. 🟡





ГАЛИНА КУДРЯШОВА

ПРОФСОЮЗ ОКАЖЕТ ПОМОЩЬ

С 1 января этого года в первичной профсоюзной организации «РУСАЛ Красноярск» действует новое положение об оказании материальной помощи членам профсоюза, пострадавшим

вследствие несчастного случая на производстве (при наличии у работодателя акта формы Н-1). Более подробно об этом положении рассказывает председатель ППО «РУСАЛ Красноярск» Иван Володин.



-Мы, конечно, не первопроходцы в этом деле. Есть такой опыт и в других организациях. Точно знаю, что у коллег из Вологодской области, на «Северстали» есть подобное положение. На заседании профсоюзного комитета мы приняли решение, что будем оказывать материальную помощь членам профсоюза, пострадавшим вследствие несчастного случая на производстве в размере 5 000 рублей за каждый месяц нетрудоспособности, но не более 30 000 рублей за весь период нахождения на больничном листе.

Причем получить ее член профсоюза сможет любым удобным способом: по истечении каждого месяца нахождения на больничном листе, ведь мы понимаем, что деньги человеку на лечение нужны именно

в этот период; одновременно всю сумму после закрытия больничного листа или одновременно через 6 месяцев после несчастного случая, если член профсоюза продолжает лечение.

– Что послужило толчком для принятия такого решения?

– Мы проанализировали состояние производственного травматизма на предприятиях горно-металлургического комплекса России и произошедших на площадке нашего предприятия. Анализ, проведенный техническим инспектором Леонидом Котовым, показывает, что ситуация с производственным травматизмом на площадке оставляет желать лучшего. К сожалению, в прошлом году по всей нашей организации произошло 4 несчастных случая, 333 дня работники

МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ ЧЛЕНУ ПРОФСОЮЗА

ПОСТРАДАВШЕМУ ВСЛЕДСТВИЕ НЕЩАСТНОГО СЛУЧАЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

с 1 января 2021 года



ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ЧЛЕНУ ПРОФСОЮЗА

Выдержка 2/6 из Положения...

На основании решения профсоюзного комитета ППО «РУСАЛ Красноярск» материальная помощь оказывается членам профсоюза пострадавшим вследствие несчастных случаев на производстве (при наличии у работодателя акта по форме Н-1).

Выдержка из Положения...

Размер материальной помощи составляет:

- до 5 000 руб. менее 1 календарного месяца
- по 5 000 руб. за каждый календарный месяц нетрудоспособности.

Размер материальной помощи не может превышать 30 000 рублей за все время нахождения работника на листе нетрудоспособности.



ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ЧЛЕНУ ПРОФСОЮЗА





по трем из них находились на больничном листе.

Мы понимаем, что даже 100%-оплачиваемый больничный зачастую не покрывает финансовые затраты на лечение. Профком не должен оставить члена профсоюза в этой ситуации один на один со своей проблемой. Ведь наша задача состоит еще и в том, чтобы пострадавший как можно скорее вернулся к нормальной жизни и приступил к работе.

– В конце прошлого года произошел несчастный случай с работником дирекции электролизного производства, получит ли работник помощь, ведь положение вступило в силу с января этого года?

– Конечно, получит. Положение распространяется и на работников – членов профсоюза, находящихся на Января этого года на листке по временной нетрудоспособности.

– Есть условия, при которых материальная помощь работнику не будет выплачена. Например,

несчастный случай произошел по вине самого работника.

– Выплата не производится, если причиной несчастного случая явилось нахождение пострадавшего в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

У нас, к сожалению, почти все несчастные случаи происходят с работниками по причине их личной неосторожности и нарушения ими инструкций по охране труда. Не опустил щиток, не застегнул оградительную цепочку, не заметил открытую дверь машины... Сложно сказать, что явилось причиной такого поступка: не сработал инстинкт самосохранения? Но ведь все знают, что бывает, когда, например, металл выплескивается из ковша.... Виной всего, к сожалению, чаще всего становится наше русское «авось».

В любом случае, виноват ли сам пострадавший или причина несчастного случая в другом, профсоюзный комитет поддержит работника и окажет ему материальную помощь. 🍷

Выдержка из Положения...

Материальная помощь пострадавшему оказывается любым удобным для него способом:

- по истечении каждого месяца нахождения на больничном листе;
- единовременно всю сумму после закрытия больничного листа;
- единовременно через 6 месяцев после несчастного случая, если член профсоюза продолжает лечение.

ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ЧЛЕНУ ПРОФСОЮЗА

Выдержка из Положения...

Выплата производится на основании выписки из протокола заседания соответствующего профсоюзного комитета и распространяется на лиц пострадавших вследствие несчастных случаев на производстве с 01.01.2021г., а также на лиц находящихся на 01.01.2021г. на листке по временной нетрудоспособности вследствие несчастного случая на производстве.

ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ЧЛЕНУ ПРОФСОЮЗА

Выдержка из Положения...

Выплата не производится, если причиной несчастного случая явилось нахождение пострадавшего в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ЧЛЕНУ ПРОФСОЮЗА





НАДЕЖДА БАЛАКИНА

КУДА БЕЗ ПРОФСОЮЗА?

Рассказываем о людях, чьи судьбы тесно связаны с профсоюзом. Речь пойдет о Владимире Пичуеве, электромонтере по ремонту и обслуживанию электрооборудования АО «Алтай-Кокс».



У Владимира Пичуева солидная трудовая и профсоюзная биография. Еще в конце семидесятых, будучи студентом училища, он вступил в ряды профорганизации. После пошел служить в армию в Приморье, а оттуда по комсомольской путевке – в Заринск – строить завод. С полка 10 таких добровольцев нашлось. У 20-летних парней долгосрочных планов не было, вдаль позвала романтика. На свою малую Родину в Забайкальский край Владимир так и не вернулся, остался в молодом городе на перспективном предприятии. Сначала жил в общежитии, через год дали квартиру (как прописано в договоре).

В 1980 году, когда Владимир Петрович устроился в углеподготовительный цех электриком, темпы строительства алтайского коксохима были ударными, в УПЦ прибывало новое электрооборудование, которое требовало пусконаладочных работ. Пока оно «прирабатывалось», возникали определенные проблемы, но все оперативно решалось. Простои были ни к чему. Спустя время электрики УПЦ вошли в состав специализированного цеха по ремонту коксохимического электрооборудования (СЦРКЭО). Владимир Пичуев остался на своем участке, который ему знаком практически с основания и на котором трудился еще до официального пуска работы коксохима. Кстати, на митинге в честь выдачи первого кокса Владимир Петрович тоже был: «Мороз стоял страшный, дул пронизывающий ветер. В назначенный час кокс не выдали. Его мы не дождались, разошлись по своим делам. Памятное событие свершилось только ночью...»

Из профсоюзных лидеров общественной организации коксохима Владимиру Пичуеву запомнился первый председатель профкома Валерий Лунин. Это был человек, который стоял у истоков развития профдвижения на Алтае, словом и делом помогал работникам. Вот и Владимиру Петровичу при личной встрече он решил вопрос места в детском саду для его ребенка. А сколько еще было сделано для сотрудников в плане распределения квартир, санаторных путевок, оздоровления детей в летних лагерях и т.д. Вся история завода связана с профорганизацией, а куда без нее?

Для Владимира Пичуева, который с 15 лет состоит в профсоюзе (с тех пор, как учился на электромонтера в училище), наличие общественной организации на предприятии – важная составляющая благосостояния трудового коллектива. Сила профсоюза – в ее массовости, сплоченности, в энергичной и принципиальной позиции. Но не все это осознают, особенно грешит молодежь, чьи жизненные ориентиры зачастую связаны с личной выгодой. «Хорошо бы, чтобы колдоговор распространялся только на членов профсоюза, тогда бы численность организации резко возросла...», – подмечает Владимир Пичуев.

Речь Владимира Петровича не давала усомниться в том, что интервью дает работник, действительно равнодушный, искренне болеющий за своих коллег, за производство, за будущее родного завода и профсоюза. Кто с ним лично знаком, скажет, что еще он просто хороший и порядочный человек. А это в наше время дорогого стоит. 🍎



УБЕРЕЧЬ ОТ ОПАСНОСТИ



Вопросам охраны труда на Новолипецком меткомбинате уделяется самое пристальное внимание. Работа общественных уполномоченных по охране труда занимает приоритетное направление в деятельности профкома. И чтобы коллектив оказал доверие, наделив человека общественными обязанностями, мало просто знать и соблюдать правила охраны труда. Нужно грамотно следить за тем, чтобы эти правила соблюдались другими. А еще быть ответственным, коммуникабельным, в меру строгим и, конечно, равнодушным к делам профсоюза и жизни коллектива. Всеми этими качествами наделен оператор станков с ЧПУ механосборочного цеха сталеплавильного оборудования **Олег Дыкин**.

– Постоянство – признак мастерства. И то, что с 1998 года Олег Николаевич трудится оператором станков с ЧПУ, говорит о высоком профессионализме и грамотности нашего коллеги, – отзывается об Олеге исполняющая обязанности председателя профорганизации цеха Наталья Черкасова. – В коллективе его уважают, прислушиваются к нему. Он один из лучших и опытнейших наших сотрудников.

В 2006 году, когда профсоюзный комитет цеха возглавила Валентина Стурова, Олега Дыкина избрали общественным уполномоченным по охране труда. Новоиспеченный профсоюзный активист прошел соответствующее обучение и приступил к выполнению новых для себя обязанностей. К слову, деятельность уполномоченного пришла к нему по душе. И, если можно так сказать, по характеру.

– Я считаю: если тебе трудно, работа не нравится, не справляешься, разочаровался, – скажи об этом прямо, – говорит уполномоченный. – Каждый найдет свое место, для всех есть дело по душе. Я оператор станков с ЧПУ. Но я же и общественный уполномоченный по охране труда. И если бы не хотел, не успевал, не умел, не взялся бы за общественную работу. Это дело не для галочки, за каждым избранным профсоюзным активистом стоит трудовой коллектив, перед которым надо отвечать.

Что мы знаем об уполномоченных по охране труда? Нам ум приходит заполнение журнала, обходы, инструктажи... Да, все это имеет место быть. Но, прежде и главное всего, – общение с людьми. И желательно, чтобы человек не просто слушал, а слышал и понимал.

– О себе судить трудно, – признается Олег Дыкин, – но точно могу сказать: я оптимист, на вещи смотрю просто, в общении стараюсь быть дружелюбным и открытым, не люблю ссор и крика. А еще считаю, что со всеми надо говорить уважительно. К сожалению, именно этого сегодня многим недостает. Между тем без уважительного отношения далеко не уйдешь. Коллеги на все замечания реагируют адекватно. А как же иначе? Уж лучше я скажу, чем руководитель. И все это понимают. Да, мы давно работаем вместе, коллектив у нас устоявшийся, со многими уже не просто коллеги, а друзья, но в вопросах охраны труда безопасность важнее дружбы. И то, что я делаю кому-то замечание, не говорит о моей предвзятости или плохом отношении. А только о том, что нужно быть более внимательным, более осторожным.

В механосборочном цехе сталеплавильного оборудования избрано 12 общественных уполномоченных по охране труда. Кто-то только начинает свою деятельность, кто-то уже наработал немалый опыт. За плечами Олега Дыкина многократное обучение и тетрадка советов, разбора случаев, интересных и важных моментов. А еще корпоративные и профсоюзные грамоты и множество предложений, внесенных в журнал.

– Я, если честно, их не считаю, за числом не гонюсь, – продолжает Олег Николаевич. – Есть опасность – надо о ней предупредить. Вот, к примеру, очень актуально сейчас: где-то скользко, не посыпано песком, а люди ходят, есть опасность упасть и травмироваться. И это с каждым может произойти. Как не указать в журнале? Надо указать. И проследить, чтобы ситуация исправилась. В этом наша ежедневная работа. И я искренне рад, если мои предложения уберегли кого-то от опасности. 🟡



ТРУД ПОД ОХРАНОЙ

**Портрет огнеупорщика цеха
ремонта и сборки оборудования
«Уральской Стали» Александра
Олейника занесен на Доску
почета профсоюзной
организации предприятия.**

Несмотря на то, что Александр Олейник совсем недавно стал уполномоченным профсоюза по охране труда, он уже положительно зарекомендовал себя. Год назад стал серебряным призером регионального этапа Всероссийского отраслевого смотряконкурса «Лучший уполномоченный по охране труда ГМПР».

– Это грамотный специалист в вопросах охраны труда, хорошо знакомый с нюансами технологического процесса в своем родном цехе и к тому же обладающий широкими знаниями не только в своей профессии, — характеризует своего коллегу технический инспектор труда ГМПР Дмитрий Мананников. – Больше всего Александр ратует за соблюдение условий труда, по его инициативе была проведена проверка состояния душевых и санузлов на комбинате. Без внимательного отношения и хозяйственного подхода уполномоченного по охране труда этот вопрос оставался бы нерешенным.

Неравнодушие к людям, стремление проявить заботу и по возможности обезопасить своих коллег проявляется в тех рацпредложениях и идеях, которые Александр Олейник выдвигал для участия в корпоративной Бизнес-системе. Одно из его предложений касалось безопасности пешеходов, которые при выходе из цеха сразу оказываются на проезжей части. По мнению Олейника, здесь необходимо выставить ограждения.

Другая идея уполномоченного профсоюза по охране труда уже нашла поддержку компании Металлоинвест, и сегодня этот проект разрабатывается инженерами проектно-конструкторского центра. Суть этого пред-

ложения в том, чтобы облегчить работу ремонтников, которые выполняют горячие ремонты 6-тонной печи в фасонно-литейном цехе. Главная проблема при проведении такого ремонта – высокие температуры, в которых рабочим приходится оперативно устранять неполадки. Александр Олейник предложил сделать теплоизоляционный настил, который защитит ноги рабочих от перегрева.

Таких идей у Олейника немало. Как признается он сам, заявляет по пять рацпредложений в квартал. Что-то со временем реализуется, что-то откладывается. Его новый функционал – и в качестве уполномоченного по охране труда, и в роли исполняющего обязанности мастера – позволяет шире взглянуть на существующие проблемы и предлагать их решение.

Еще одна отличительная черта Александра – это стремление к развитию. В юности молодой человек выучился по профессии слесаря-автомеханика, но поняв, что на рынке труда потребность в таких работниках (к тому же, без опыта) невысока, решил учиться дальше. Вторым учебным заведением стал новотроицкий строительный техникум, где парень получил специальность техника-строителя. Новый диплом открыл дорогу на комбинат: молодой человек пришел работать в строительное производство «Уральской Стали», и продолжил учиться дальше. И снова выбрал новое направление – экономическое, в новотроицком филиале Московского института экономики и права. Высшее образование способствовало профессиональному росту: Александр Олейник состоит в кадровом резерве цеха, по мере необходимости замещает мастера. 🟡



ОЛЬГА МАРТЫНОВА



Шахматы: игра снова в тренде

Победители профсоюзного турнира по шахматам представляют ПАО «ММК» на первом чемпионате мира по шахматам среди корпораций.

Прошел турнир по шахматам на Кубок профсоюзной организации Группы ПАО «ММК». Он стал отборочным на первый официальный чемпионат мира по шахматам среди корпораций ФИДЕ.

Уникальность предстоящего события в том, что помимо возможности завоевать чемпионский титул, команда-победитель сможет лично посетить матч за титул чемпиона мира по шахматам. Кроме того, представители компаний-участниц получают возможность сыграть в двух специальных онлайн-сеансах одновременной игры с претендентом на титул чемпиона мира по шахматам и действующей чемпионкой мира Цзюй Вэньцзюнь.

Именно поэтому интерес к Кубку профсоюзной организации Группы ММК изначально был высоким. Продемонстрировать свои интеллектуальные способности заявили 42 участника – все работники Группы ММК. Игроки совершенно разного возраста, представители разных подразделений и профессий, но объединенные общей страстью – шахматами.

Площадкой проведения турнира стал шахматный клуб спортивного клуба «Металлург-Магнитогорск». Он же пре-

доставил судейское сопровождение и четкое регламентирование всех правил: игры проходили по швейцарской системе, в семь туров. На каждую выделено десять минут.

О том, что игра эта требует не просто интеллектуальной подготовки, а зачастую выдержки и умения стратегически мыслить, рассказывали участники турнира. Некоторые партии были настолько напряженными, что вокруг столов буквально собирались зрители из числа тех, кто уже завершил свою игру.

Юрий Демчук, зам. председателя ППО Группы ПАО «ММК»:

– Событие действительно масштабное и для нашей профсоюзной организации, и для нашего градообразующего предприятия, и для нашего города. Впервые победители профсоюзного турнира будут представлять команду ММК на чемпионате корпораций. Для ценителей шахмат – это уникальная возможность.

Обладателем Кубка первичной профсоюзной организации Группы ПАО «ММК» по шахматам стал **Сергей Кулагин** (ООО «ММК-Информсервис»).

2 место занял **Александр Гришин** (ООО «Механоремонтный комплекс»), бронза у **Андрея Полежаева** (ЭСПЦ ПАО «ММК»). Они будут представлять сборную команду ПАО «ММК» на первом чемпионате. 🏆





ИВАН ЛАПТЕВ



ШАМАНСКИЙ ЧАЙ И КУЗНИЦА СЧАСТЬЯ

Работники Златоустовского металлургического завода вместе с семьями увлекательно и культурно отдохнули на природе. Они приобщились к традициям северных народов и пообщались с пушистыми друзьями – собаками породы сибирский хаски. Поездку в хаски-центр под Челябинском организовал профсоюзный комитет предприятия.

Национальный колорит металлурги почувствовали, встретившись с шаманом и его помощниками в традиционных северных костюмах. В чуме с горящим очагом гостей угощали ароматным чаем из трав под завораживающие звуки бубна и варгана.

Гвоздь программы – катание на собачьих упряжках. Запряженными собаками управляли погон-

щики (каюры), но некоторые отважились управлять упряжками самостоятельно.

Программа была задумана как сказочный сюжет: после собак металлурги пересели в упряжки с лошадьми и посетили резиденцию Деда Мороза. Он возглавил битву против козней шамана, которая закончилась победным пробуждением Дракона мира.





ИРИНА БЕЛЬСКАЯ

ПРОФСОЮЗ

Если есть силы и возможность помогать другим, почему бы этого не делать? – так считает капитан профсоюзной волонтерской команды первичной профорганизации «НКАЗ» ГМПР Светлана Костарева. В прошлом году в честь Всемирного дня волонтера в администрации города она была награждена Почетным знаком «Золотой знак «Новокузнецк».



Светлана работает на Новокузнецком алюминиевом заводе лаборантом химанализа (дирекция по экологии, охране труда и промышленной безопасности). В этом году исполнилось тридцать лет, как она впервые переступила порог лаборатории.

– Моя работа заключается в том, чтобы определить качество сырья для производства алюминия, – рассказывает она. – Несколько лет назад у нас появился новейший прибор, который может определить в сырье «всю таблицу Менделеева». Благодаря этому процесс анализа стал более совершенным. Условия для работы нам созданы хорошие.

В лаборатории действует крепкая профсоюзная организация – в ней состоит 90 процентов работников. Председатель профорганизации подразделения – оператор акустических испытаний Светлана Селивахина, а Светлана Костарева – ее заместитель.

Таких, как она – опытных, с большим стажем работников в этом подразделении немало, и все они дружат се-

На этом путешествие не закончилось – все отправились в кузню «ковать свое счастье». Дети и взрослые много узнали о процессе ручной обработки металла, желающие смогли самостоятельно выковать себе сувенир – памятную монету. Завершило программу катание с ледяной горки.

«Получили ни с чем не сравнимое удовольствие и хорошее настроение на целый день, дети в восторге!» – поделились впечатлениями участники. Слова благодарности и желание повторить такое путешествие высказали все.

Поездка была организована как бонус для победителей заводского детского творческого конкурса «Символ года». Его участниками стали 36 детей и внуков членов профсоюза, смастеривших из самых необычных подручных материалов статуэтки, картины, магниты, новогодние украшения в виде символа 2021 года – Быка.

Добавим, что еще одним традиционным праздничным мероприятием профсоюза стал оформительский конкурс «Новогоднее настроение». Коллективы 10 цехов в канун Нового года с большим энтузиазмом и фантазией украсили рабочие помещения завода хендмейк-статуэтками символа года, инсталляциями на производственную и профсоюзную тематику. Украшения были оригинально презентованы – работники организовали спектакли со сказочными героями, нарисовали красочные плакаты с поздравлениями, создали праздничные фотозоны. Гран-при конкурса за презентацию-сказку и фотозону-карьеру завоевал отдел информационных технологий, призовые места получили ОТК, центральная заводская лаборатория, 3-й электросталеплавильный цех и цех подготовки производства. ■





– ЗА ДОБРЫЕ ДЕЛА

мьями. И, наверное, неслучайно здесь родилась мысль организовать свою волонтерскую команду.

– У многих из нас дети выросли, уехали учиться в другие города, и пока есть силы, хочется их направить на пользу людям, – говорит Светлана. – Поэтому когда узнали, что профсоюзные активисты Ольга и Андрей Скрылевы стали организаторами волонтерских мероприятий, мы сразу же решили к ним подключиться.

Сначала волонтеры действовали сами по себе. Съездили в Шерегеш на «ЭкоФест», очищали от мусора территорию после туристов. В рамках городской акции по озеленению города сажали деревья. Сделали детскую площадку во дворе одного из домов на Малоэтажке. Стали ходить к ребятишкам в детские дома...

– В какой-то момент подумали: раз все мы являемся членами ГМПР, почему бы не выступать под его эгидой и, участвуя в различных делах, не напоминать о том, что мы члены профсоюза и этим гордимся? И потом – профсоюз ведь всегда за добрые дела, – замечает Светлана.

Профсоюзный комитет одобрил идею волонтеров и выделил средства на экипировку – куртки и кепки – с логотипом названия и символикой ГМПР. Так была сформирована команда «Калейдоскоп» ППО «НКАЗ» ГМПР, в которой Светлану выбрали капитаном.

Теперь уже под эгидой профсоюза «калейдоскопщики» снова приняли участие в «ЭкоФесте», сажали деревья в саду «Алюминщиков», обустроили дворы по улице Обнорского. Три года подряд члены команды принимают участие в марафоне добрых дел «Верим в чудо, творим чудо!», организованном компанией РУСАЛ, в рамках которого исполняют желания детей из детских домов. В прошлом году на средства профорганизации закупили праздничные продуктовые наборы и отвезли их ветеранам войны и труженикам тыла.

Искать, кому и чем помочь, как правило, не нужно. Например, недавно в свой выходной день Светлана порабо-



тала автоволонтером: возила на своей машине участкового врача к больным. Члены ее команды посетили приют для животных, отвезли корм и другие необходимые вещи для их содержания.

– На самом деле команда «Калейдоскоп» гораздо больше. Председатель первичной профорганизации завода Иван Григорьев сам, по мере возможности, принимает участие в наших делах. Помимо семерых активистов в мероприятиях принимают участие и члены наших семей, и друзья, – говорит Светлана. – Меня, например, всегда сопровождают брат, муж, либо сыновья. В весенней акции «Время помогать» мы фасовали и отвезли продуктовые наборы ветеранам завода вместе с сыном Артемом. Он, кстати, тоже работает у нас на заводе – выливщиком.

Мы особо ничего не планируем, стараемся действовать по необходимости, оперативно и охотно поддерживаем любую добрую инициативу. 🍷



БЛАГОДАРНОСТЬ

Фонд милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав» благодарит за перечисленные в 2020 г. благотворительные взносы Белгородскую, Вологодскую, Иркутскую, Кемеровскую, Красноярскую, Ленинградскую (Санкт-Петербургскую), Липецкую, Оренбургскую, Свердловскую, Челябинскую территориальные организации, первичные профсоюзные организации Ашинского, Белорецкого, Челябинского металлургических заводов, Волжского трубного, Первоуральского динасового, Первоуральского новотрубного заводов, Гайского, Стойленского ГОКов, ЕВРАЗ НТМК, ЗапСиб, Группы ПАО «ММК», НЛМК, «РУСАЛ Красноярск», «Северстали», «Уральской Стали», Уралэлектромеди.



**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**