

журнал свердловского областного комитета Горно-металлургического профсоюза России

# Авангард



№ 1 (59)

15 июля 2022 года

12+



На фото: Василий Ларионов,  
оператор механизированных  
и автоматизированных  
складов ЦПП АО «Северский  
трубный завод».  
Фото Сергея Вторыгина,  
начальника грузовой  
службы АО «СТЗ»

## С Днем металлурга!



Алексей **БЕЗЫМЯННЫХ**,  
председатель Горно-металлургического  
профсоюза России

Уважаемые товарищи!  
Поздравляю вас с **Днем металлурга!**

В этом году мы в 65 раз отмечаем свой профессиональный праздник День металлурга. Праздник всех, кто причастен к сложному процессу производства металла – от руды до готовой продукции.

С полным правом этот день считают своим горняки и обогатители, сталевары и прокатчики, представители многих профессий, работающих в горно-металлургическом комплексе страны. Глубокого уважения заслуживают те, кто строил предприятия и выдавал первую сталь, кто работал в Великую Отечественную, ставил рекорды в послевоенное время, кто преодолевал перестроечные трудности и кризисные периоды.

Российская металлургия переживает очередное испытание. Санкции против владельцев крупных металлургических компаний, ограничение импорта стальной продукции, потеря значительной части внешнего рынка, необходимость оперативно корректировать торговые потоки, выстраивать новые цепочки поставок, находить альтернативные рынки сбыта продукции. И очень важно в этой ситуации сохранить предприятия и трудовые коллективы, не допустить снижения заработных плат, социальной защищенности работников и членов их семей.

Дорогие горняки и металлурги! Вашими руками куется экономическая и оборонная мощь страны. Вы своим ежедневным, самоотверженным, тяжелым трудом обеспечиваете процветание России. Желаю всем, кто связал свою жизнь с металлургией, стойкости и оптимизма, уверенности в завтрашнем дне и достойной оценки вашего труда. Здоровья и счастья вам и вашим близким. Уверен, период нестабильности сменится временем нового развития и процветания отрасли.

**С Днем металлурга!**

# СОДЕРЖАНИЕ НОМЕРА

1

## **С ДНЕМ МЕТАЛЛУРГА!**

Правительство Свердловской области ..... стр. 2

Валерий КУСКОВ, председатель Свердловской областной  
организации ГМПР ..... стр. 3

## **ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА**

Алексей БЕЗЫМЯННЫХ, председатель ГМПР:  
СЧИТАЮ, ЧТО НАШЕ СЧАСТЬЕ - В НАШИХ РУКАХ ..... стр. 4

Валерий КУСКОВ, председатель Свердловской областной организации ГМПР  
МОЩНЫЙ ЗАПРОС НА КОМПЕТЕНТНОСТЬ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМ ..... стр. 10

## **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

Дмитрий МАРКОВ, управляющий директор АО «Северский трубный завод»:  
«С ПРОФСОЮЗОМ МЫ В РАБОЧЕМ ДИАЛОГЕ» ..... стр. 22

Александр ВАРЛАМОВ, председатель ППО «Северский трубный завод»:  
«ЛЮДИ – САМЫЙ БОЛЬШОЙ КАПИТАЛ» ..... стр. 27

**С КЕМ ПОЙДЕМ ДАЛЬШЕ?** ..... стр. 33

Алексей КЛЮКИН, председатель ППО филиала «Производство  
полиметаллов» АО «Уралэлектромедь»:  
«МЫ – ХОДОКИ ПО ОБЩЕСТВЕННЫМ ДЕЛАМ» ..... стр.33

Екатерина СЫЧ, председатель ППО АО «Кировградский завод  
твердых сплавов»:  
«РАБОТА У НАС ПРОСТО КИПИТ...» ..... стр.36

Дмитрий ПЕРМИНОВ, председатель ППО ОАО «Первоуральский  
динасовый завод»:  
«ПРОФСОЮЗУ ЕСТЬ ЧТО ПРЕДЛОЖИТЬ ЛЮДЯМ» ..... стр. 39

## **НАШИ ЛЮДИ**

Александр ЖЕЛЯБИН, уполномоченный по охране труда  
ППО ЕВРАЗ НТМК ГМПР:  
«КОЛЛЕГИ ДОВЕРИЛИ МНЕ ВАЖНОЕ ДЕЛО» ..... стр. 43

**В ЧИСЛЕ ЛУЧШИХ В СТРАНЕ!** ..... стр.45  
Котельщик ремонтно-механического завода АО «Святогор»  
Ирина РУССКИХ стала бронзовым призером Всероссийского  
отраслевого смотра-конкурса на звание  
«Лучший уполномоченный по охране труда ГМПР».

**ПРОФСОЮЗНАЯ АЗБУКА** ..... стр. 46  
О материальной ответственности работника

**УЛЫБНИТЕСЬ!** ..... стр. 48



## **ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ ПОЗДРАВЛЯЕТ РАБОТНИКОВ И ВЕТЕРАНОВ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА С ДНЕМ МЕТАЛЛУРГА!**

Это один из самых главных и массовых профессиональных праздников для нашего региона. Металлургия играет ключевую роль в развитии экономики Свердловской области, формирует свыше 50 процентов всего объема промышленного производства и обеспечивает работой значительную часть населения. В минувшем году предприятия металлургического комплекса показали позитивную динамику основных экономических показателей. По итогам 2021 года объем отгруженных товаров металлургической отрасли превысил 1,6 триллиона рублей. Металлургические предприятия региона системно развивают и модернизируют производства, внедряют новые технологии, реализуют крупные инвестиционные проекты. Так, в 2021 году на Северском трубном заводе завершена реконструкция трубопрокатного производства. На Ревдинском заводе ОЦМ завершилась реконструкция плавно-прессово-заготовительных и прокатно-волочильных мощностей. Масштабная модернизация производства на ООО «НЛМК-Метиз» позволила повысить качество и нарастить объемы производства продукции.

Инновационные процессы на металлургических предприятиях способствуют реализации задач импортозамещения, созданию высокотехнологичных производств, расширению ассортимента выпускаемой продукции.

Во многом благодаря высокой социальной ответственности металлургических предприятий региона в Свердловской области успешно решаются задачи по развитию социальной сферы. В этом большая заслуга и областной организации Горно-металлургического профсоюза России.

Добросовестный труд, ответственность, высокий профессионализм и богатый опыт уральских металлургов неизменно служат успешному социально-экономическому развитию региона, повышению качества жизни уральцев.

## **Уважаемые горняки и металлурги Свердловской области! Дорогие друзья!**

Свердловская областная организация Горно-металлургического профсоюза России искренне поздравляет вас с самым жарким, самым долгожданным, с нашим профессиональным праздником – **ДНЕМ МЕТАЛЛУРГА!**



**Председатель Свердловской  
областной организации ГМПР  
ВАЛЕРИЙ КУСКОВ**

В этом году мы отмечаем этот праздник в 65-й раз. Судьба нашего края неразрывно связана с металлургией. Более трех столетий тому назад Никита Демидов построил здесь заводы, положившие начало металлургическому производству в России. Это та отрасль промышленности, которая во все времена являлась ключевой для развития всей страны. Поэтому День металлурга празднуют не только предприятия, но и целые города. Так было, есть и будет в Свердловской области. День металлурга – неизменно главный праздник в жизни многих точек на нашей карте.

В металлургии работают сильные и надежные люди. Вы умеете радоваться успехам и можете мобилизовать все силы, если на вашем пути возникнут трудности. Вы занимаетесь нелегким, но интересным делом. Металлург – не просто профессия, это уже характер.

В этот день мы хотим отметить труд всех работников металлургии и выразить особую благодарность ветеранам, тем, кто строил наши предприятия и налаживал производство, тем, кто посвятил свою жизнь самой горячей, очень сложной и почетной профессии.

В этот замечательный праздник примите сердечные пожелания профессиональных побед и личных достижений! Крепкого здоровья, благополучия, счастья, стабильности и процветания вам и вашим близким!

## От первого лица

Весной 2022 года Свердловский областной комитет ГМПР провел совместный форум опытных профлидеров и профсоюзной молодежи. В мероприятии принял участие Алексей БЕЗЫМЯННЫХ, председатель ГМПР. Редакция журнала «Авангард» воспользовалась визитом лидера профсоюза на свердловскую землю, чтобы поговорить о результатах недавно завершившегося отчетного периода, о съезде ГМПР и о первоочередных задачах, стоящих сегодня перед профсоюзом в связи с санкциями Запада. Ниже публикуем его ответы на вопросы нашего корреспондента.



**Алексей БЕЗЫМЯННЫХ**, председатель ГМПР:  
**«СЧИТАЮ, ЧТО НАШЕ  
СЧАСТЬЕ – В НАШИХ РУКАХ»**







**- Чем живет наш профсоюз в последнее время?**

- Пора у нас, как всегда, достаточно горячая. Не так давно, в конце прошлого года, завершилась отчетно-выборная кампания, которая проходила в условиях пандемии, что вносило определенные риски. Нам повезло, что все конференции на местах прошли в очном режиме, хотя и с меньшим количеством участников. Съезд тоже

состоялся, на наш взгляд, достаточно продуктивно, хотя и рисковали, конечно. Выработали программу действий на пять лет, сейчас плотно занимаемся планом мероприятий по ее выполнению. Радует, что мы выходим из пандемической лихорадки, значит, сможем больше провести выездных мероприятий, учебных семинаров и различных встреч.

Конечно, серьезные коррективы внесли после-

дние события в плане применения бездумных, оголтелых санкций Запада. Это, безусловно, накладывает отпечаток и на нашу деятельность. Увидим, как будут развиваться события, очень внимательно отслеживаем ситуацию, анализируем происходящие процессы. На мой взгляд, в ближайшее время горно-металлургический комплекс будет работать в напряжении, но устойчиво. Главное - есть



полная уверенность, что в предстоящие месяцы это так и будет. Дальше последуют корректировки. Пока у нас практически все предприятия работают, занятость полная, заработная плата выплачивается, она будет расти даже в этих условиях. В целом могу сказать, что потрясений не было даже в пандемию.

**- Что диктует реальная обстановка?**

- Мы провели анализ выполнения Отраслевого тарифного соглашения, поэтому могу назвать некоторые цифры. По прошлому году на 10,2 процента выросла зарплата в целом по металлургической отрасли. Даже с учетом инфляции всё-таки движение в плюс небольшое есть, небольшой реальный рост. Мы надеемся, что в ближайшее время политическая ситуация будет улучшаться, улучше-

ния пойдут и в экономике. Но в любом случае сейчас предстоит всем поработать с дополнительным напряжением и терпением.

В этом году пройдут переговоры по заключению нового Отраслевого тарифного соглашения. Мы уже готовимся, изучаем ситуацию. Придется учитывать реальную обстановку, но есть полная уверенность, что мы обязательно заключим это Со-



На фото: IX съезд ГМПР

глашение, однозначно, не хуже прошлого. Нужно признать, что наше Отраслевое тарифное соглашение работает, это самое главное. Вписать в него тот или иной пункт - это одно, а исполнить его - это другое. На предприятиях - где-то лучше, где-то хуже, но движение вперед есть.

Что касается дальнейшего развития профсоюза, то, конечно, мы будем реализовывать планы, которые намечали, но не смогли воплотить в жизнь в предыдущем отчетном периоде. Продолжим их осуществление более активно, чтобы добиться большего эффекта. И, конечно, особое внимание членству в нашей организации. Это касается проекта межрегионального взаимодействия, который, вне всякого сомнения, будем развивать, просчитывать риски, связанные с проблемами, которые предстоит решать.

Мы понимаем, что не за горами достаточно серьезные изменения в трудовых отношениях, узакониваются новые виды занятости, такие, как удаленка, дистанционка и так далее. Пока предпринимаются попытки законодательно урегулировать эти процессы, но, как в любом новом деле, будет возникать много вопросов, их придется решать опера-

тивно, по ходу, к этому надо готовиться.

Другие направления, которые нужно продолжить и усилить, - это обучение профактива, а также повышение информированности членов профсоюза. Мы убедились на фоне последних событий что такое информация и как можно ее использовать. Думаю,

от того, как мы будем договариваться с работодателем. Но, конечно, сам факт повышения для нас является одной из побудительных причин. И то, что многие компании отрасли прислушались к Президенту РФ и занялись повышением и индексацией заработных плат, - это не может не радовать.

### Алексей БЕЗЫМЯННЫХ:

**-... То, что многие компании отрасли прислушались к Президенту РФ и занялись повышением и индексацией заработных плат, - это не может не радовать.**

все на себе это почувствовали.

**- Как Вы считаете, единовременные выплаты, повышение МРОТ, прожиточного минимума - все это поможет в предстоящих переговорах по заключению ОТС?**

- Я бы не объединял эти понятия. Решения поддерживать уровень жизни населения своевременны, но, на мой взгляд, распространяются не на все отрасли равномерно. В первую очередь они касаются отраслей, связанных с государственным бюджетированием. А мы, внебюджетники, уже привыкли за последнее время к тому, что наше счастье - в наших руках. Все зависит

**- Вы общаетесь с работодателями, что они говорят - будет серьезная переориентация на внутренний рынок?**

- В условиях, когда достаточно остро обозначились проблемы с импортозамещением, - это реальное направление, но на его реализацию, конечно, потребуется определенное время. В целом же сама смена вектора на внутренний рынок, на мой взгляд, вполне логична и позитивна. Хотелось бы не бегать по всему миру в поисках рынков сбыта, а чтобы большая часть продукции потреблялась здесь, внутри страны. Но действительность такова, что еще длительное вре-

мя ориентиры на экспорт будут присутствовать.

Для сокращения рисков в связи с санкциями будут направлены шаги работодателей. Им предстоит переориентировать какие-то внешние рынки, чтобы часть продукции все же отправлять на экспорт, но уже по другим направлениям. Достаточно много сложностей по сырьевому обеспечению, есть определенная зависимость от других государств по многим комплектующим деталям. Но решение главной задачи - ориентации на внутренний

рынок - все дальше и дальше будет набирать обороты, и мы, возможно, выйдем на уровень, когда на экспорт останется в размере 10-15 % объемов, а вся остальная продукция пойдет на внутреннее потребление.

В целом мы шли поступательно вперед и, надеюсь, продолжим это движение. А как ускориться – надо думать всем вместе, чаще встречаться, обсуждать, принимать решения, а затем воплощать их в жизнь. Если сказать в двух словах, то можно быть уверенным в том, что в гор-

но-металлургическом комплексе проблемы будут решаться даже если возникнут какие-то сложности. Российская металлургия - не на задворках, она достаточно активно развивается, здесь на многих предприятиях уже внедрены самые передовые технологии. Этому способствует и подготовленный квалифицированный персонал, этому способствует и уровень социального партнерства. Думаю, у нас все получится.

**- Спасибо за интервью!  
Записал  
Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ**



На фото: Алексей БЕЗЫМЯННЫХ выступает на совместном форуме «Новые дороги» с участием опытных профлидеров и профсоюзной молодежи ГМПр Среднего Урала.

**Валерий КУСКОВ,**  
председатель  
Свердловской  
областной  
организации  
ГМПР



# МОЩНЫЙ ЗАПРОС НА КОМПЕТЕНТНОСТЬ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

**У многих из нас в памяти состоявшийся в декабре прошлого года девятый съезд нашего профсоюза. От Свердловской областной организации ГМПР в его работе приняли участие 84 делегата. Съезд призвал нас проявлять солидарность, крепить единство профсоюзных структур всех уровней для усиления роли Горно-металлургического профсоюза России, его влияния в обществе. Принятая им резолюция «Вектор развития профсоюза – организационное и кадровое укрепление» подчеркивает необходимость мер по организационному и кадровому укреплению профсоюза в сложных современных условиях. Формирование рациональной профсоюзной структуры – одно из важнейших условий противостояния вызовам времени.**

**В** мае мы провели пленум нашей областной организации, где в соответствии с нормативными документами съезда, ЦС ГМПР и областной организации – концепциями кадровой, молодежной политики, программами по усилению мотивации профсоюзного членства, планами по оргукреплению первичных профсоюзных организаций – была утверждена Комплексная программа по усилению мотивации профсоюзного членства на 2022--2026г.г. Считаю ее очень серьезным документом. Были также внесены необходимые изменения (дополнения) в «Основные направления работы Свердловской областной организации ГМПР на 2021-2026 годы».

В новом отчетном перио-

де необходимо закрепить наметившиеся в 2021 году положительные тенденции. Мы, например, долго искали пути повышения привлекательности профсоюза среди работающих. Многие делались в этом отношении. И вот сегодня с удовлетворением говорим если не о полной остановке сокращения численности членов профсоюза, то, как минимум, увеличении числа первичных профорганизаций, поднявших профсоюзное членство или сохранивших численность на прежнем уровне.

В эпоху цифровизации возрастает роль системного обучения профкадров и актива, необходимо постоянно повышать компетентность и профессионализм профсоюзных рядов. В целях осуще-

ствления этих задач 2022 год объявлен в нашей областной организации «Годом всеобщего профсоюзного обучения».

Не секрет, что сегодня даже часть профсоюзного актива, не говоря о рядовых членах, имеет недостаточно знаний по ведению профессиональной профсоюзной работы. Поэтому профсоюзное обучение сейчас актуально как никогда.

В Свердловской областной организации успешно работает Учебно-методический совет, ведущий системное обучение профактива всех уровней, использует для этого как очные формы, так и видеоконференции. Продолжается работа по укреплению и развитию института профсоюзных преподавателей и повышению их



**На фото:** работает II пленум областной организации профсоюза. Май 2022 года

квалификации. В 2022 году планируется организовать Школу профсоюзного преподавателя.

На ближайшее время мы запланировали семинары для совершенствования работы по развитию горизонтальных связей между первичками, а также тематическое обучение по конкретным направлениям профсоюзной деятельности. Самый главный наш инструмент в профсоюзном обучении – школы профсоюзного актива, которых у нас уже более десяти. Это дальнейшее продолже-

ние развития и усиления деятельности организации.

Вторая резолюция съезда - «Горняки и металлурги требуют повышения качества жизни» - касается ключевого момента социально-экономического направления профсоюзной деятельности: борьбы за реальный рост заработной платы. Это сегодня наша первостепенная задача.

Актуальность проблемы подтверждается тем, что отчетный период 2017-2022 годов не был легче предыдущего, что в очередной раз

привело к серьезным испытаниям для всех профсоюзов, объединенных в ФНПР. Пандемия, а также экономические санкции Запада против России, хотя и не достигли своей цели - уничтожить экономику нашей страны, но все же несколько притормозили наше поступательное движение вперед. Нынешняя ситуация, связанная с военной спецоперацией на Украине, еще более обостряет положение. Так что впереди испытания непредсказуемые. Тем более это потребует напряжения



всех наших сил, а от работодателей – решений, соответствующих моменту.

Съезд отметил, что последнее увеличение налоговой нагрузки на металлургические и горнодобывающие предприятия также не способствует успешным переговорам. К примеру, повышение ставки НДС значительно осложнило финансовое состояние предприятий, которые, как правило, являются градообразующими в монопоселениях, порой ставят их на грань банкротства, создавая угрозу ликвидации рабочих мест. Наряду с этим в отрасли вводятся новые избыточные мощности, создающие ненужную конку-

ренцию внутри страны. Съезд посчитал, что многие проблемы могло бы решить возрожденное Министерство металлургии. Съезд потребовал от Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации и Правительства пересмотра методики определения МРОТ, внесения изменения в Трудовой кодекс РФ с целью установления тарифной ставки рабочего первого разряда на уровне МРОТ; изменения налоговой политики по отношению к металлургическим предприятиям, осуществляющим инвестиции в обновление производства, решающим вопросы достойной оплаты тру-

да, занятости, восстановления системы профессионального образования.

Решения Президента и Правительства в последние дни в социальной сфере в связи с беспрецедентными обстоятельствами, сложившимися на внешнем контуре страны, ростом инфляции - повышение МРОТ, заработной платы, пенсий, социальных выплат - дают основания ожидать подобных действий и со стороны работодателей в отношении работников.

В Свердловской области именно горно-металлургический комплекс является основой промышленности. Для преодоления негатив-

**На фото:** занятие пятой Школы молодого профлидера Свердловской областной организации ГМПР. Июнь 2022 года





**На фото:**  
идет заседание комиссии обкома профсоюза  
по социально-экономическим вопросам

ных тенденций и факторов в условиях действия антироссийских экономических санкций со стороны недружественных стран следует мобилизовать все силы областной организации ГМПР, первичных профсоюзных организаций – всей структуры профсоюза, чья задача – защита прав и интересов рабочего человека.

Мы помним, как в сложных условиях пандемии подавляющее число работодателей совместно с первичными и территориальными организациями профсоюза разработали и реализовали мероприятия, позволившие сохранить трудовые коллективы, обеспечить социальную

стабильность. И в 2021 году региональный ГМК достойно преодолел негативные тенденции и факторы, сохранив в основном финансовую и экономическую устойчивость.

Российские компании отмечают появление как новых проблем, так и новых возможностей для импортозамещения и растущий спрос на высококачественную продукцию со стороны ряда секторов. Например, такое предприятие, как Каменск-Уральский металлургический завод, сориентированное на зарубежный рынок, в связи с разрывом деловых связей с западными авиастроительными концернами

претерпевает очень серьезные затруднения. С другой стороны, рост в инфраструктурном строительстве, проекты, поддерживающие внутренний спрос на металлопродукцию, обеспечивают хорошие перспективы нашим предприятиям, вовремя переориентированным в большей степени на внутренний рынок.

Остается актуальной проблема занятости, ведь в условиях пандемии массово осуществлялся перевод значительного числа сотрудников предприятий на удаленную работу, вахтовый метод работы, в период карантина работники предприятий сталкивались со случаями

высвобождения персонала, выведения в отпуска без сохранения заработной платы.

Исходя из понимания момента, Свердловский обком профсоюза выделил приоритетные направления социально-экономической работы:

- оказывать солидарную поддержку ЦС ГМПР при проведении переговоров по заключению ОТС по ГМК РФ;
- вести переговоры со сторонами социального партнерства региона при подготовке и заключении областного трехстороннего отраслевого Соглашения, через которое добиваться ежегодного реального роста средней заработной платы работников на предприятиях отрасли.

Как это прописано в Программе действий Горно-металлургического профсоюза России в области оплаты труда, будем стремиться достичь в 2026 году уровня средней заработной платы по ГМК не ниже 90 тысяч рублей. Непростая задача, но раз принято такое решение, будем его выполнять.

Предстоит довести размер минимальной заработной платы (МЗП) до уровня не ниже 2-х прожиточных минимумов (ПМ) трудоспособного населения в РФ для всех работников отрасли.

При этом следует добиваться минимальной тарифной ставки (оклада) рабочего первого разряда в размере не менее уровня МРОТ, установленного в Российской Федерации, с сохране-

нием межразрядной, межрейдовой и иной дифференциации заработной платы, ежегодной индексации тарифных ставок (окладов) в размере не менее индекса потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте РФ. Поддерживая занятость, способствовать повышению производительности труда за счет внедрения новых технологий, оборудования и сокращения рабочего времени без снижения заработной платы.

В программе действий Горно-металлургического профсоюза России на 2022-2026 годы в целях сохранения жизни и здоровья работников, исключения производственного травматизма акцентируется внимание на внесенные изменения в X раздел Трудового кодекса РФ, в частности, 218 статью по выявлению профессиональных рисков. По системе управления охраной труда большинство работодателей уже проводят мероприятия по различным методикам. Для эффективного контроля со стороны профактива областная организация 3 июня провела обучающий семинар в НИИ охраны труда по этой теме. В сложное время различных санкций со стороны недружественных государств необходимо обеспечить бесперебойную, безаварийную работу наших предприятий.

Следует также усилить мотивационную составляющую для выполнения общественных обязанностей

уполномоченных по охране труда. Подходить к их поощрению не формально, а предусматривать дополнительное финансирование как со стороны работодателя, так и первичными профсоюзными организациями.

Надо понимать, что ограничения по контролю за выполнением трудового законодательства федеральными органами надзора обязывают профсоюзные организации усилить свой, общественный, контроль. Для этого необходимо увеличить количество целевых проверок по всем действующим правилам и локальным нормативным документам по охране труда.

Что касается медицинских осмотров, то в нашей области контингент обследуемых работников значительно расширен по сравнению с федеральными нормами. Это позволяет обследовать на предмет ранних признаков проявления профзаболеваний практически всех работающих.

Защита прав Человека труда остается одной из первостепенных задач профсоюза. На переднем крае этой деятельности находятся профсоюзные юристы. В Свердловском областном комитете ГМПР и первичных профсоюзных организациях работают 12 правовых инспекторов и юрисконсульты. По результатам проведенного анализа за 2016-2021 годы только прямая подсчитанная экономическая эффективность от



#### На фотографиях:

обучение профлидеров первичных профорганизаций оценке и управлению профессиональными рисками ведет директор НИИ охраны труда ФНПР Евгений ЗАМИГУЛОВ. Екатеринбург, 3 июня 2022 года,



правозащитной работы профсоюзных юристов составила 274 360 112 рублей. Налажены серьезные контакты с государственными органами надзора: Госинспекцией труда, прокуратурой, совместно с которыми профсоюзные юристы участвуют в различных проверках, других мероприятиях.

Как это предписывает

Программа действий профсоюза, первичным профсоюзным организациям с численностью более 3000 членов следует предусмотреть в штатном расписании единицу юрисконсульта (правового инспектора труда).

Нельзя допускать принятия законов, ущемляющих права работников и профсоюзов. В коллективных дого-

ворах, локальных нормативных актах надо отражать порядок и сроки индексации заработной платы во исполнение статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

Нам необходимо расширение полномочий инспекции труда профсоюзов, а также внесения дополнений в ст. 48 ТК РФ в части уста-

новления критериев «мотивированного отказа от присоединения к отраслевым соглашениям».

Большое значение имеет формирование законодательной базы по регулированию социального партнерства в вертикально интегрированных многоотраслевых компаниях/холдингах. Важно также продвигать доступность получения звания «Ветеран труда» для представителей рабочих профессий.

В новом отчетном периоде наши юристы продолжают тесное взаимодействие с органами прокуратуры, Государственной инспекцией труда с целью использования их широких возможностей в пресечении нарушений трудовых прав членов профсоюза, привлечения к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.

Областной комитет профсоюза планирует обучение профсоюзного актива основам и изменениям трудового законодательства, разработке методических рекомендаций для профкомов по юридическим вопросам, будет продолжено проведение смотра-конкурса работы правовых инспекторов и юристов профкомов первичных профсоюзных организаций

На этот раз съезд отдельной резолюции, касающейся информационной работы, не принимал. Однако в Программе действий профсоюза на ближайшие пять лет данному направлению отве-

ден достаточно объемный раздел. В условиях постоянно совершенствующихся информационных технологий требуется действенный механизм освоения и применения на практике всего комплекса современных PR-инструментов для проведения системной и эффективной информационной работы в профсоюзе.

Главный упор в Программе действий сделан на соблюдении права членов профсоюза на доступ к информации через многоканальность и многовариантность информационных потоков. Это означает комбинирование традиционных, привычных для членов профсоюза форм получения информации (печатных, настенных и т.д.) с самыми современными способами доставки информации.

Свердловский областной комитет ГМПР давно использует принцип конвергенции (конвергентной редакции), считающийся в современном мире будущим журналистики, самые успешные мировые и российские издания строят работу именно таким образом.

Своими информационными каналами мы стремимся охватить максимальное число потребителей информации. Печатными изданиями – аналитическим журналом «Авангард» и газетой «Уральский металлург» - мы охватываем любителей классической подачи информации, которых в настоящее время остается достаточно

много. При этом наши печатные издания ориентированы на разную аудиторию и содержат уникальный контент с уклоном на аналитику, направленный на повышение имиджа профсоюза и Человека труда. Причем популяризация роли Человека труда является ключевым направлением современной государственной информационной политики.

Официальный сайт областной организации профсоюза, как и семь сайтов первичных профсоюзных организаций, является универсальным инструментом доставки информации, направленным в адрес широкой аудитории, включая и нечленов профсоюза. Благодаря оперативной подаче информации профсоюзные сайты стали незаметным подспорьем в работе профсоюзных активистов любого уровня.

И, наконец, работа в социальных сетях, а также в мессенджерах, набирающих все большую популярность как способ обмена короткими сообщениями среди молодежи, насчитывающей в рядах ГМПР около трети от общего числа членов профсоюза.

Одним из примеров удачного сочетания разных способов доставки информации является наш опыт совмещения печатного слова и видео контента в газете «Уральский металлург», где под ключевыми публикациями пользователями смартфонов могут перейти по QR-коду и посмотреть видеосюжет на

тему статьи. Данный опыт мы планируем расширять, в том числе и на журнал «Авангард».

Обком профсоюза намерен существенно усилить подготовку информационных кадров и финансирование информационных работ, поскольку бесплатно ничего качественного не создашь. Не зря в нормативных документах нашего профсоюза предписано тратить на информационную работу не менее четырех процентов профбюджета. Надо найти возможность выйти на этот показатель.



## ОБРАЩЕНИЕ В ПРОКУРАТУРУ, ИНФОРМАЦИОННЫЙ ПРЕССИНГ И СОЛИДАРНАЯ ПОДДЕРЖКА КОЛЛЕГ ПО ПРОФСОЮЗУ

помогли заставить администрацию АО «Серовский завод ферросплавов» провести индексацию заработной платы работникам предприятия

Начиная с прошлого года, профком АО «СЗФ» требовал от администрации предприятия провести положенную по закону индексацию заработной платы за 2019 год.

Напомним, что это уже не первый митинг на эту тему в АО «СЗФ». В

с просьбой повлиять на ситуацию. Юрий Лазарев, председатель первичной профсоюзной организации (ППО) предприятия, дважды обращался к руководству завода с письменным обращением о необходимости проведения индексации заработной платы. Однако в ответ руководство



действия профсоюзного комитета на предприятии. В 2019 году ИТЦ

не было  
жестко  
да за  
осади  
м.  
но ко  
инста  
оглас  
жудо  
виза  
аство  
инко  
идерж  
второй  
реша  
зара  
и в АО  
ть, что  
нов об  
ты ра  
0 год,  
ль про  
бы на  
фильк

Цена информационной политики Профсоюза – сохранение и рост его численности, а значит – и влияния. В конечном счете – наше будущее.

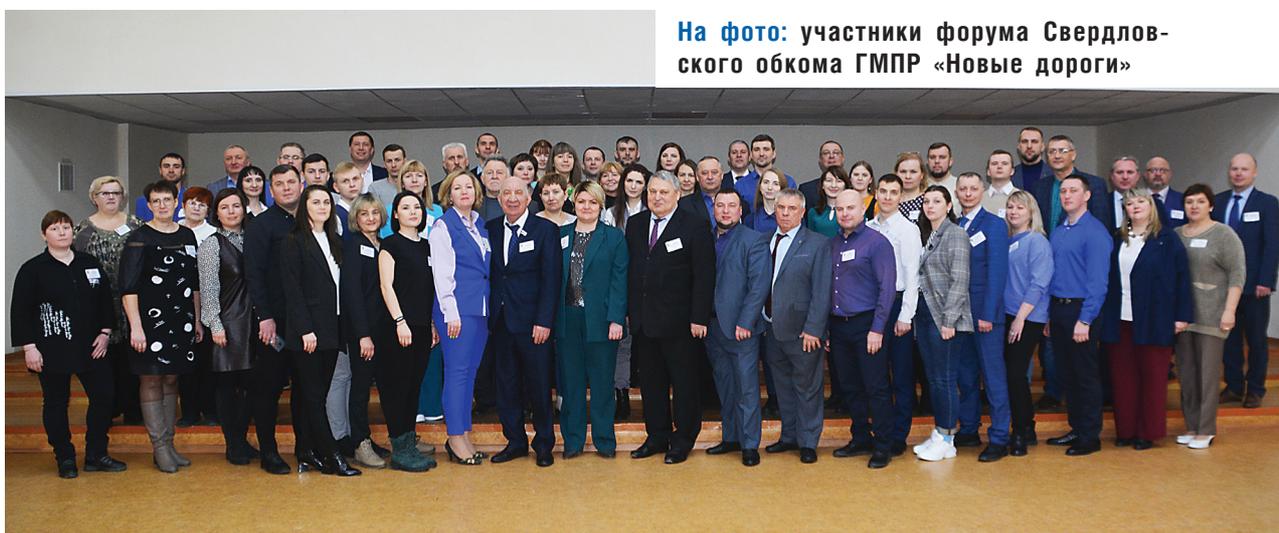
Основные направления работы Свердловской областной организации ГМПР в области молодежной политики напрямую соотносятся с Программой действий ГМПР, принятой на IX съезде. В ней молодежь названа основным ресурсом, призванным активировать профсоюзную работу всех уровней. Это еще раз подчеркивает, что мы на верном пути

и работу с молодежью будем вести активно, инициативно, креативно, а во главе угла будет стоять защита ее интересов, для чего надо использовать профсоюзное наставничество, профсоюзное обучение, работу в колледжах и техникумах.

Свердловский обком профсоюза давно и успешно работает по укреплению гендерного равенства, со-

здавая и координируя деятельность женских комиссий профкомов и женсоветов предприятий, добивается принятия в колдоговорах разделов по реализации социально-трудовых прав женщин и лиц с семейными обязанностями. В дальнейшем мы будем продолжать эту работу, решать проблемы труда и социальной защиты женщин.

**На фото:** участники форума Свердловского обкома ГМПР «Новые дороги»



**В завершение я бы хотел отметить, что впереди нас ожидают очень непростые годы. А поставленные съездом задачи соответствуют духу времени и настраивают на ежедневный напряженный созидательный труд, направленный в первую очередь на защиту Человека труда и укрепление профсоюза. Давайте помнить, что на нас лежит огромная ответственность перед Человеком труда и перед теми, кто придет нам на смену, за сохранение единства и приумножение организации.**

# Социальное партнерство



Сегодня в рубрике «Социальное партнерство» мы беседуем с Дмитрием **МАРКОВЫМ**, управляющим директором АО «Северский трубный завод».





**Также на наши вопросы отвечает  
Александр ВАРЛАМОВ,  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
«Северский трубный завод».**

**Дмитрий МАРКОВ,  
управляющий директор  
АО «Северский трубный завод»:**

## «С ПРОФСОЮЗОМ МЫ В РАБОЧЕМ ДИАЛОГЕ»



**- Дмитрий Всеволодович, расскажите о финансово-экономическом положении предприятия, об определенных векторах его развития.**

- Финансовое положение Трубной Металлургической Компании и, в частности, Северского трубного завода устойчивое. Оно обусловлено тем, что у нас неплохой рынок. Стабильный спрос на нашу продукцию обуславливает хорошую загрузку завода – на полную мощность работают электроста-

леплавильный и трубопрокатный цеха.

Основная продукция СТЗ – трубы для добычи нефти и газа, а эта отрасль не останавливает свою работу. Разведка новых месторождений продолжается, наши клиенты корректируют свои программы. А мы всегда им в помощь поставляем трубы под любые нужды. У российского нефтегазового сектора реализуются достаточно крупные проекты. Нефтяные компании углубляются внутрь страны, в Восточную Сибирь, где ведут доразведку месторожде-



ний. Значит, и у трубников есть работа. Вообще, если смотреть динамику, то, несмотря на непростую экономическую ситуацию в последние годы, у завода ситуация стабильная. 2021 год закрыли с показателем EBITDA в 7 млрд рублей. На мой взгляд, в сложившихся условиях это хороший показатель.

Конечно, сейчас трудно прогнозировать финансовые результаты года, потому что в предыдущий квартал на рынке была большая волатильность – цены росли на металл, валютный всплеск был очень большой – резко вырос фактор неопределенности. Но предварительные результаты говорят о том, что первую половину года мы отработали достойно.

Так как мы практически полностью обеспечиваем внутреннее потребление, за исключением небольших экспортных поставок в соседние страны, падение валютного курс

са не сказывается на эффективности нашей работы, так как цены на рынке не привязаны к курсу доллара.

**- Каковы успехи в социальном плане - растут ли зарплата, соцвыплаты, затраты на охрану труда?**

- В марте мы с профсоюзной организацией подписали новый коллективный договор. До его принятия была проделана серьезная подготовительная работа, проработаны социальные льготы, заложенные в этот документ. Администрация выполняет все свои обязательства. В этом году на 10 процентов проиндексирована заработная плата, сегодня в среднем по заводу она составляет около 60 тысяч рублей. По этому показателю мы лидеры в Полевском городском округе. Считаю, что и в целом по отрасли мы находимся на достойном уровне.

Вообще, говоря о социальной ответствен-



**На фото:** подписание коллективного договора. Март 2022 года

ности, нужно понимать, что наш завод для Полевского – градообразующее предприятие. Исторически так сложилось, что СТЗ полностью обеспечивает город питьевой водой, половину города – теплом и горячей водой, канализационным водоотведением.

Предприятие сохранило у себя на балансе практически все социально значимые объекты: Дворец культуры, где проходит огромное количество мероприятий, в том числе для детишек, работают различные кружки, клубы по интересам. Центром спортивной жизни северной части города является наш Дворец спорта, которому нынче исполнится 50 лет, и лыжная база с лыжероллерной трассой. После пандемии снова зазвучали детские голоса в загородном оздоровительном лагере «Городок солнца». Этим летом здесь отдохнут около тысячи ребятишек – по 330 человек в смену. Есть у завода свой лечебно-оздоровительный центр, любимая заводчанами база отдыха «Трубник».

Также у завода есть достаточно большая программа по взаимодействию с администрацией Полевского городского округа, в

рамках которой мы помогаем в разработке проектной документации для реконструкции городских пространств, в благоустройстве, участвуем в экологических субботниках, сажаем деревья...

С одной стороны, это вроде бы напрямую к работникам завода и членам профсоюза не относится, но опять же – как посчитать. На заводе трудится около шести тысяч человек. А если добавить предприятия, обслуживающие завод, то получится все девять тысяч. Так и получается, что почти каждая семья имеет отношение к заводу.

В городе уже более 20 лет работает попечительский совет при Управлении образования, созданный по инициативе заводчан. В сфере его деятельности – программы по спортивной, воспитательной, профориентационной работе со школьниками. Мы выделяем гранты лучшим учащимся, талантливым учителям, перспективным спортсменам, поддерживаем развитие детского массового спорта... Показательно, что мне, управляющему директору крупного предприятия, значительную часть рабочего време-

ни приходится заниматься не производством, а работой во внешней среде.

**- Насколько правильно, на Ваш взгляд, выстроены взаимоотношения между администрацией предприятия и профсоюзным комитетом?**

- Отношения конструктивные, рабочие. Я бы сказал, что они состоят из двух частей. Первая – формальная, прописана российским трудовым законодательством. Это коллективный договор и все, что с ним связано в системе управления и охраны труда. Все требования соблюдаются безукоризненно, на предприятии созданы и работают различные комиссии.

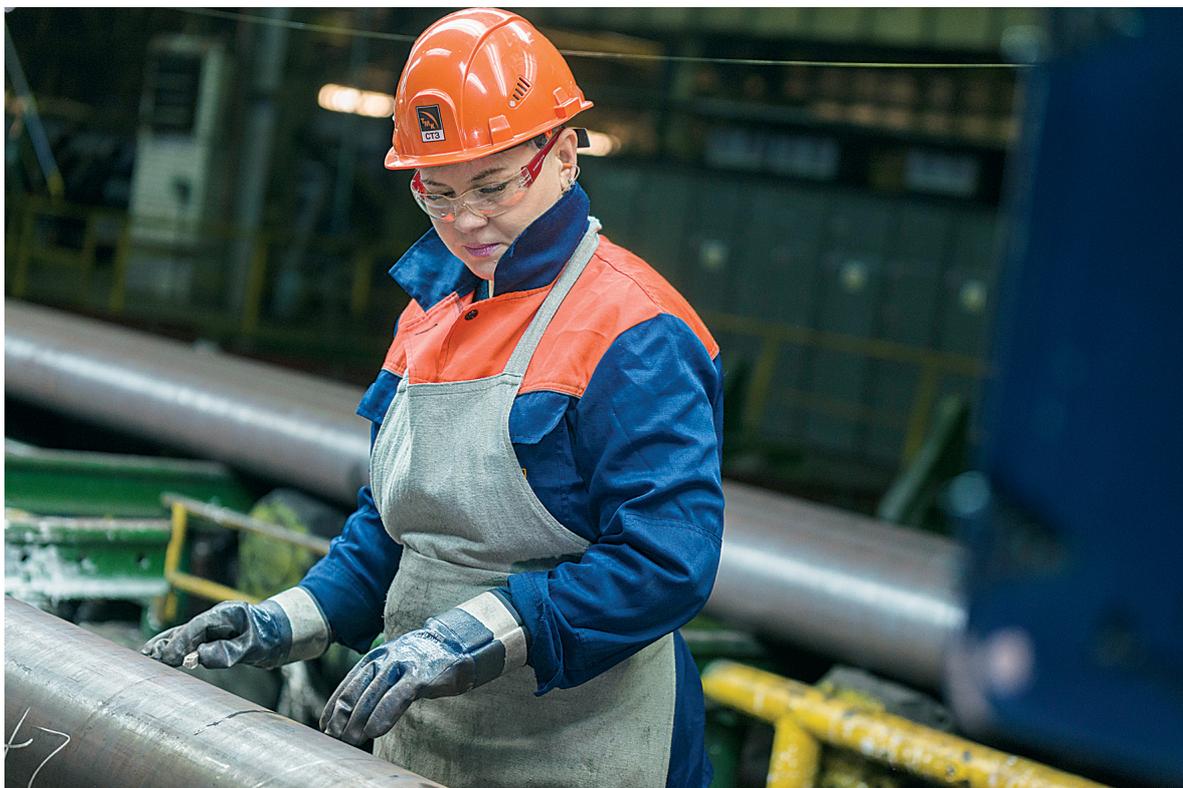
И есть неформальные, рабочие взаимоотношения. Когда председатель профкома завода участвует, например, в обсуждении вопросов выделения благотворительной помощи. Хотя работодатель не обязан пригла-

шать профсоюз на обсуждение, мы стараемся решать такие вопросы вместе. И таких примеров дополнительного неформального взаимодействия достаточно много.

Иногда мы можем даже поспорить, но это именно тот случай, когда в споре рождается истина. Тем более, что многие нормативные документы, даже Трудовой кодекс РФ, позволяют по-разному трактовать их смысл. Чтобы диалог получился результативным, мы во время обсуждения стараемся слушать и слышать мнения и аргументы друг друга.

**- Есть ли планы по дальнейшему повышению заработной платы?**

- Все зависит от того, как будет развиваться ситуация в ближайшие несколько месяцев, чем будет «дышать» рынок. Вероятность, что все пойдет нормально, просматривается...



**- Есть ли у Вас совместное поле деятельности с областной организацией профсоюза?**

- Развивать наши взаимоотношения, на мой взгляд, необходимо! Считаю это важным. Мы достаточно много взаимодействуем с различными структурами, в том числе с властью, с Союзом промышленников и предпринимателей, где присутствуем. И, естественно, с профсоюзом. Как руководитель социально ответственного предприятия считаю, что нужно находиться в диалоге со всеми, это дает возможность принимать правильные решения, быть в тренде всех событий. Так себя позиционирует не только СТЗ. В Свердловской области он не одинок, у ТМК здесь целый ряд предприятий и подразделений. Конструктивное взаимодействие со всеми влиятельными общественными силами – это наш вектор.

**- Что бы Вы пожелали профсоюзным активистам?**

- Считаю, что профактивисты в трудовом коллективе – проводники курса, за который профсоюз всех агитирует. Самый простой пример — это охрана труда, где профсоюзу

нельзя пройти мимо любого нарушения, или даже просто потенциально тревожных моментов. Профсоюз стоит на страже интересов работников, которые должны работать в безопасных условиях. Но бывает и так, что работник нарушает, отклоняется от каких-то требований, правил и попадает в опасную ситуацию. Думаю, что у членов профсоюза есть моральное право его поправить, подсказать ему, что он не прав. И так во всем. Потому что главное дело профсоюза — это защита интересов Человека труда. Нахождение того правильного компромисса, который устраивает обе стороны, и не потому, что кто-то нападает, а кто-то обороняется, – это поиск золотой середины.

Также считаю, что профсоюзные активисты – бесценные источники информации, которые знают ситуацию в коллективе изнутри. Они могут обозначить темы, волнующие коллектив, отдельных его работников. Также они сами являются проводниками информации в обратную сторону, в цеха и подразделения завода. Это тоже ценно, и хотелось бы, чтобы этот вектор сохранялся.

**Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ**



**Александр ВАРЛАМОВ, председатель  
первичной профсоюзной организации  
«Северский трубный завод»:**

## **«ЛЮДИ – САМЫЙ БОЛЬШОЙ КАПИТАЛ»**



### **Наша справка**

Северский трубный завод (СТЗ), входящий в Трубную Металлургическую Компанию (ТМК), – градообразующее предприятие г. Полевского. Завод насчитывает более шести тысяч работающих.

Профсоюзное членство здесь – 90 процентов коллектива, а с учетом «дочек» – 89.

Первичная профсоюзная организация «Северский трубный завод» по праву считается одной из лучших в составе Свердловской областной организации ГМПР.

**- Александр Иванович, откройте секрет, как вам удалось не только достичь таких показателей по профчленству, но и удерживать их долгие годы?**

- Составляющих успеха много и каждое имеет значение. Однако на первый план я бы поставил характерный для нас высочайший уровень социального партнерства. ТМК, как известно, социально ориентированная компания. И везде в местах своего присутствия она занимается социальными вопросами. В нашем небольшом городе Северский трубный завод – единственное крупное градообразующее предприятие. Можно сказать, что Полевской держится на северских металлургах. Компания сохранила на балансе СТЗ практически все социальные объекты, доставшиеся нам от советского периода, и, несмотря на немалые затраты, продолжает финансировать их содержание.

Профсоюзной организации предприятия удалось заработать доверие и у заводчан, и у администрации. Это было не так сложно, поскольку на протяжении многих лет администрация Северского трубного завода выстраивала социально ориентированную политику, направленную на уважительное отношение к Человеку труда. Да и на всех уровнях компании считают, что самый большой капитал любого производства – это люди. Работодатель ценит своих специалистов, тех, кто по-нашему, по-бажовски – «с живинкой в деле», относится к труду, работает творчески, любит свой завод, свой город. И это влияет на атмосферу, которая сегодня царит на предприятии.

Я далек от мысли идеализировать все стороны нашей жизни, есть у нас и проблемные вопросы, но мы их решаем. При этом всегда стараемся это делать сами, не вынося их за пределы завода, редко обращаемся за помощью в обком профсоюза. За 11 лет моей работы был только один случай, когда пришлось поучаствовать в суде как председателю комиссии по трудовым спорам. Все вопросы мы решаем у себя, и люди это видят, понимают, ценят,

знают, что в профсоюз можно прийти за помощью и советом. Помогаем не навязчиво, без лишней рекламы. Но работу нашу члены профсоюза видят, потому коллектив нам доверяет.

**- Известно, что на предприятии с недавнего времени новое руководство. Удалось ли сразу найти взаимопонимание?**

- Действительно, с 11 февраля новым управляющим директором завода назначен Дмитрий Всеволодович Марков. При нем взаимоотношения между профсоюзом и администрацией продолжают укрепляться. Во-первых, Дмитрий Всеволодович – не новый человек в металлургии. А когда разговариваешь со специалистом, то понимаешь, что общаешься с ним на одном языке. Он имеет хороший опыт руководства и, конечно, раз он работает в ТМК, то и идеология компании, направленная на развитие социального партнерства, ему известна и понятна.

Достаточно интересным было наше первое знакомство. Я начал рассказывать Дмитрию Всеволодовичу, какие были до его прихода традиции на предприятии, в том числе, в социальных вопросах. Управляющий директор сразу вежливо меня поправил: «Что значит «были»? Традиции есть и будут».

Такая позиция нового руководителя пришлась по душе и моим коллегам по профсоюзу, и работникам обкома ГМПР. Мое мнение: насколько мы открыто и честно будем по своей линии помогать управляющему директору, такими будут и наши дальнейшие взаимоотношения. Думаю, наш настрой двигаться в одном направлении, решая общие задачи, он оценит. А задачи сформулированы очень просто: нужно, чтобы Северский трубный завод давал лучшие в мире трубы (что он успешно делает), чтобы на предприятии уважительно относились к людям, чтобы человек шел на работу и знал, что его ценят, что здесь безопасно, что ему платят достойную за-



На фото: делегаты IX съезда ГМПР от ППО «СТЗ», декабрь 2021 года

работную плату, проявляют заботу о его детях, чтят ветеранов... Чтобы родной город становился лучше и развивался. Все просто.

**- Насколько ваш коллективный договор наполнен гарантиями? Чем он уникален?**

- Я считаю, что не стоит предприятиям и профсоюзным организациям «меряться» своими коллективными договорами. Все предприятия разные, в каждом отдельном случае условия могут быть уникальны, а коллективные договоры предприятий индивидуальны по их наполнению социальными выплатами и льготами. У каждого предприятия свои финансовые возможности, свои традиционные обязательства перед работниками, городами присутствия.

Да, у нас действительно хороший, объемный и достаточно дорогой коллективный договор. Многие его пункты заслуживают уважения. Не знаю, есть ли еще такие предприятия, где профком отвечает за

организацию санаторно-курортного оздоровления трудящихся, как полноценное турбюро.

Хотя договоры заключает и ведет предприятие, профком организует работу по формированию групп, по возвращению части средств, потраченных на отдых, членам профсоюза.

**- Какие проблемы решаются совместными усилиями администрации и профсоюзной организации предприятия?**

- Их масса. Навскидку назову решение проблемы с корпоративным питанием. На фоне общего повышения цен на продукты подорожали обеды в заводских столовых, и стояла задача обеспечить нашим сотрудникам приемлемую стоимость горячих обедов. Можете себе представить, что будет, если металлурги, работающие полную смену в горячем цеху, останутся без полноценного питания?

Пришлось нам всем – профсоюзной организации, управляющему директору и пред-

приятию питания – основательно подумать над этим. Профсоюз проанализировал весь ассортимент, предложил снизить цены, в том числе и за счет оптимизации процесса приготовления. Предприятие питания «подвинулось» по ценам, управляющий директор внес свои предложения. В итоге цены удалось удержать на приемлемом уровне, сохранить питание на должном уровне.

Вместе с администрацией мы проводим все культурно-массовые и спортивные мероприятия. Недавно прошел традиционный заводской турслет, готовимся встречать областную. У нас очень интересно проходят конкурсы профессионального мастерства по цехам, все на поток поставлено.

**- Какие обязанности в рамках социального партнерства на вашем предприятии взял на себя профсоюз?**

- Хороший вопрос, и очень сложный. Думаю, не один я из числа профсоюзных лидеров первичных профорганизаций сталкиваюсь с дилеммой, связанной с выполнением работниками правил трудовой дисциплины. Здесь от позиции профсоюза очень много зависит.

Приходит в профком, к примеру, за поддержкой член профсоюза. Он добросовестно и регулярно платит профсоюзные взносы, возможно, даже участвует в профсоюзной жизни предприятия. И при этом замечен в серьезных нарушениях дисциплины. Как быть в такой ситуации?

Мы стараемся учитывать все обстоятельства случившегося, особенно, если видим, что человек искренне раскаивается в содеянном. Но, если работник не делает правильных выводов после того, как профсоюз за него заступился и ходатайствовал о со-



**На фото:** встреча профсоюзного актива с главой Полевского городского округа Константином Поспеловым

хранении его рабочего места, и вновь нарушает трудовую дисциплину, у нас не остается выбора, кроме как поддержать решение администрации об его увольнении.

Эту позицию мы довели до коллег по профсоюзу, до всех членов профсоюзной организации. Мы и в коллективном договоре взяли на себя обязательства по организации в коллективе воспитательной работы. Там четко прописано: «Профсоюзный комитет обязуется проводить воспитательную работу среди членов трудового коллектива, принимать меры по укреплению трудовой дисциплины»

**- Исходя из того, что СТЗ – градообразующее предприятие, существует ли взаимодействие первичной профорганизации с властями города?**

- Конечно, существует. Особенно, если учесть, что сегодняшний мэр Полевского городского округа (ПГО) Константин Сергеевич Поспелов долгое время работал у нас на заводе, последняя его должность – директор по управлению персоналом. Это человек, который досконально знает работу нашего предприятия, профкома. Еще когда работал на заводе, он обратил вни-

мание, что на конференциях по обсуждению коллективного договора рабочие нередко задают вопросы о благоустройстве города, о перспективах его развития. Став главой администрации ПГО, Константин Сергеевич предложил формировать все вопросы заводчан о жизни города в единый пакет и направлять ему напрямую. Сегодня это вошло в постоянную практику.

**- На каком уровне, по вашему мнению, находится социальное партнерство в горно-металлургическом комплексе региона, как вы оцениваете работу обкома ГМПР в этом направлении?**

- Думаю, что социальное партнерство в ГМК на уровне области – очень трудная часть работы областного комитета профсоюза. Работодатели сосредоточены на решении своих проблем, причем для принятия решения необходимо согласие всех представителей компаний и холдингов.

Считаю, что в переговорах по заключению областного трехстороннего Соглашения очень важна роль нашего отраслевого министерства. Потому что у промышленников, как бы мы к ним не относились, другие цели и задачи. Для развития любого бизнеса, даже при сильном социальном векторе, необходимо ориентироваться на прибыль и оптимизацию расходов. Профсоюзу же важно отстаивать трудовые права и достойную заработную плату работников. Если бы областной комитет профсоюза смог заручиться большей поддержкой министерства, достучаться до власти... Жизнь работников предприятий в последние месяцы поменялась. И сегодня, на мой взгляд, требуется объединять наши усилия не на словах, а на деле.

**Беседовал  
Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ**



# Профсоюзные КАДРЫ

ПРОФЕСИОНАЛИЗМ



# С кем пойдём дальше?

33

Журнал «Авангард» продолжает серию публикаций о впервые избранных председателях первичных профсоюзных организаций. Сегодня наш рассказ об Алексее КЛЮКИНЕ (ППО филиала «Производство полиметаллов» АО «Уралэлектромедь»), Екатерине СЫЧ (ППО АО «Кировградский завод твердых сплавов») и Дмитрии ПЕРМИНОВЕ (ППО ОАО «ДИНУР»).

**Алексей КЛЮКИН, председатель ППО филиала «Производство полиметаллов» АО «Уралэлектромедь»:**

## «МЫ – ХОДОКИ ПО ОБЩЕСТВЕННЫМ ДЕЛАМ»



### Наша справка

Алексей Клюкин родился в Кировграде Свердловской области, после школы отслужил в армии. Затем окончил техникум им. Ползунова по специальности «механик по ремонту и наладке промышленного оборудования». Позже освоил специальность «теплогазоснабжение и вентиляция» в Уральском политехническом институте (УПИ). Сейчас получает второе высшее образование на юридическом факультете Академии труда и социальных отношений по квоте ФНПР. Женат, воспитывает двух сыновей. Трудовую деятельность начинал на Кировградском заводе твердых сплавов (КЗТС), где отработал пять лет (с 2001 по 2006) слесарем. Затем пе-

Екатеринбург

решил в филиал «Производство полиметаллов» в цех централизованного ремонта оборудования слесарем 3 разряда. Здесь вырос до заместителя начальника участка. В процессе работы был председателем молодежной организации предприятия (в 2011-2013 годах), в 2013-м избирался председателем профсоюзного комитета цеха централизованного ремонта оборудования, в 2016-м стал заместителем председателя ППО филиала «Производство полиметаллов». В 2017 году был избран депутатом Думы Кировградского городского округа. В 2021-м единогласным решением конференции трудового коллектива стал председателем первичной профсоюзной организации филиала «Производство полиметаллов» АО «Уралэлектромедь». Это, так сказать, основные биографические штрихи к его портрету. Но если не добавит к ним главное – его особое отношение к делу, авторитет со стороны товарищей, готовность в любой момент прийти на выручку хорошему человеку, даже просто поговорить с ним по душам в критический момент... Впрочем, трудно передать словами то обаяние, которое от него исходит, чем он привлекает людей. Есть емкое выражение – человек общественного долга, так вот, это о нем.

**П**еречень общественных поручений Алексея Валерьевича Клюкина более чем красноречив: он всегда – в гуще событий, всегда востребован.

Сегодня за Клюкиным большой трудовой коллектив, заботы несоизмеримы с прежними.

Человек недалекий может сказать, есть среди определенной категории работников такое мнение, что профсоюз в наше время –

организация формальная, а работодатели нередко вообще его руководителей воспринимают бесполезными спорщиками. У Алексея Валерьевича мнение другое:

- Через год я буду отмечать юбилей – десятилетие моей крепкой связки с профсоюзом. Еще в 2013-м меня избрали председателем профкома цеха. Так что представление о том, чем нужно заниматься, имею. Естественно, сегодня другой масштаб, колоссальная ответственность... Теперь об отношении людей к профсоюзу. Не все его представляют, если говорить юридическим языком, как «добровольное объединение граждан, связанных общими производственными и профессиональными интересами по роду деятельности». И дальше – «Профсоюз представляет и защищает интересы своих членов». Вроде бы предельно ясно. Но это надо подтверждать ежедневными делами, иначе люди почувствуют фальшь, в таких случаях и появляется та самая формулировка: профсоюз – формальная организация.

Чтобы люди так не говорили, Алексей Валерьевич считает, надо им разъяснять, что российский закон дает немало прав профсоюзам. К примеру, по Трудовому кодексу требуется его согласие на введение на предприятии в определенных условиях режима неполного рабочего времени или на привлечение к сверхурочным работам, в выходные и праздничные дни. Или при утверждении графика отпусков. При сокращении члена профсоюза требуется мотивированное мнение от профорганизации. Оно нужно даже когда работодатель увольняет работника, если работник, по его мнению, не соответствует занимаемой должности...

- В трудовом коллективе бывает масса ситуаций, где рассудит, если можно так выразиться, третейский судья, и коллегиальный орган – профком – может сыграть такую роль, тем более, что его права определены законом.

Многие люди приходят в профсоюз со своими личными проблемами, кому-то может показаться, даже незначительными. А. В. Клюкин так не думает:



**На фото:** профсоюзный комитет филиала «Производство полиметаллов» АО «Уралэлектромедь»

- Мы беремся им помочь и помогаем. Вот, например, по результатам профосмотра работников отстранили от работы. Причем один из них - не член профсоюза. Договариваемся на дополнительные обследования. Ему нужно операцию на глазах делать, а у него - ипотека, кредиты, денег нет... Председатель цехкома направил его в профком, мы обратились с ходатайством в кассу взаимопомощи, хотя это было против правил, так как он не член профсоюза. И действительно, помогли - человек сделал операцию, вышел на работу, стал членом профсоюза. Прошло четыре года, а он до сих пор это вспоминает с благодарностью. Тогда, кроме нас, никто его не поддержал. Представители администрации говорили: не можешь работать - уходи.

А.В. Клюкин рассказывает еще случай, когда перед Новым годом мастер в цехе отстранил работника от работы по зрению: «После отпуска - все, увольняешься». Посоветовались с председателем цехкома, свели человека с профсоюзным юристом, он помог оформить бумаги.

- Я сам лично ходил в Микрохирургию глаза, потому что там очередь на полтора года вперед, договорился с доктором, он вошел в положение, принял. Оказалось, что работнику операция не нужна, он с этим диагнозом может трудиться. С него в итоге сняли все ограничения, сейчас парень работает и очень благодарен. Главная наша цель - помогать в ситуациях, когда некому за человека заступиться. К тому же я являюсь председателем Координационного совета Федерации профсоюзов Свердловской области Кировградского городского округа, и это помогает мне как ходоку по общественным делам.

По мнению Алексея Валерьевича, люди ценят, если оказывают им внимание, они убеждаются, что профсоюз имеет реальную силу. Сделать проблему видимой в любом случае, если она назрела в коллективе или касается даже одного человека - это может и должен профсоюз. Работники в полной мере не знают своих прав, надо дать им шанс. Громкие примеры того, как профсоюз успешно привлекает внимание к пробле-

мам работников и их решает, будут определены замечены. Люди должны видеть, какие требования выдвигает профком к руководству предприятия, что профсоюз помогает составлять иски в суд при нарушении трудовых прав, что председатель профсоюзной организации добивается реализации решений профсоюзных собраний, организует их выполнение, что он от лица коллектива на равных общается с дирекцией...

А.В. Ключин считает главной своей целью укрепление профсоюзного членства:

- Сейчас в нашей первичной организации только 54 процента от числа работающих, хотим, чтобы этот показатель подрос. Но отношение к профсоюзу стало потребительским, трудно в этих условиях достигать большего... Задача руководителя, а председатель профсоюзной организации - все равно руководитель - распределить задачи, организовать работу, быть уверенным, что тот, кому ты поручил дело, его точно выполнит. Это дорогого стоит, когда твоя команда - твои единомышленники, они выполняют задания так, как бы ты их сам сделал.

У Алексея Ключина работа построена

именно таким образом. Он считает, что должен быть четкий, понятный всем план мероприятий по намеченным темам, решения - взвешенные, во главе угла - защита интересов членов профсоюза через положения коллективного договора. Профсоюзный календарь надо составлять на ближайшую и отдаленную перспективы. Нужна помощь по усилению информационной работы, ведению социальных сетей...

- Главное, чтобы наши функции не сводились только к бумажной работе, конфетам на Новый год и скидкам на автобусные экскурсии. Но есть начинания из этого ряда, которые мне нравятся, к примеру, организация зимних и летних рыбалок, это мое дело, его я люблю и никому не отдам. С удовольствием организую такие выезды. Кроме закалки, получаешь от них массу впечатлений. Ну и тёплое общение с людьми, какое редко случается на рабочем месте или, тем более, - на собраниях.

Моя учеба на юриста, надеюсь, в будущем позволит мне консультировать людей. Конечно, бесплатно.

**Игорь ВОЛОДИН**

**Екатерина СЫЧ, председатель  
ППО АО «Кировградский завод твердых сплавов»:**

## «РАБОТА У НАС ПРОСТО КИПИТ...»

Сегодня есть повод поговорить о вовлеченности в наш профсоюз молодежи, поговорить, не только ссылаясь на теоретические разработки наших центральных органов, где молодежь названа стратегическим резервом профсоюза, но и на вполне конкретном примере из жизни обычной заводской первичной профсоюзной организации, где молодые работники воочию видят в профсоюзе «инструмент реализации своих интересов», если выразиться языком теоретиков. Её председателю Екатерине Сыч нет ещё и сорока лет, кому, как не ей, знать запросы молодых, она своим опытом опровергает расхожее мнение, что в профсоюзе можно добиться определенного влияния, только дожив до пенсионного возраста, что будто бы слово молодежи ничего не значит. В её горении, активной позиции и заключаются тактика и стратегия, так необходимые нам сегодня.

## Начало

Екатерина Анатольевна Сыч родилась в Кировграде Свердловской области, окончила в 2007 году Уральский государственный горный университет по специальности «Автоматизация технологических процессов и производств». Она считает, что ее приход в ряды профессиональных профсоюзных деятелей - это судьба.

– Все получилось случайно, – рассказывает Екатерина. – В 2017 году я ушла в декретный отпуск за вторым ребеночком, (на тот момент она работала в отделе кадров инженером по подготовке персонала, прим. ред.). На мое место был временно принят другой человек. Когда я вернулась из декрета, мне предложили пойти бухгалтером в профсоюзную организацию. Я сразу согласилась. Знала, что придется заниматься общественной деятельностью разной направленности. А это мне нравится...

Екатерина Сыч в профсоюзе с 2008 года. Одновременно в составе молодежной организации завода участвовала в организации и проведении культурно-массовых мероприятий и для работников предприятия, и их детей. Общественная работа еще с тех пор стала ей очень близка.

## Из бухгалтера - в председатели

Следует сразу сказать, что работа главного бухгалтера небольшой первичной профорганизации - это не только цифирьки и баланс.

- У нас в штате - освобожденных только двое, председатель и главный бухгалтер, – говорит Екатерина. – Нет ни заместителей, ни юристов... Я не только отчеты по профвзносам делала и зарплату начисляла. Как говорится, была «и жнец и на дуде игрец».

На Екатерину «упало» и делопроизводство, и организация культурно-массовых, и спортивных мероприятий, и многое, многое другое...

- На мне также была работа с молодежью, в 2018 году я была избрана председателем совета по работе с молодежью предприятия. Рас-



чет средств на культурно-массовые мероприятия, их проведение – это все на мне и по сей день. Сегодня все это, конечно, развивается. Если проводим, например, спортивное мероприятие, то не просто бегаем-прыгаем и потом расходимся, но и регулярно тренируемся, к состязаниям готовимся. Я выхожу на городские творческие коллективы, вокальные или танцевальные, тоже нужно время, чтобы организовать выступление, прорепетировать... Работа у нас просто кипит.

Как признается сама Екатерина, желание вырасти до председателя, конечно, у неё было, но молодая профактивистка никак не ожидала, что это произойдет так быстро.

- Мы неплохо сработались с действовавшим на тот момент председателем первичной организации Владимиром Ивановичем Золотаревым, хотелось, чтобы он трудился как можно дольше: делился своим опытом и наработками. Мое становление в профсоюзе – его заслуга на все сто процентов. Он

вовлекал меня во все мероприятия, посвящал во все нюансы профсоюзной работы. Я уже тогда понимала, что следующий этап моего карьерного роста – должность председателя ППО. И все равно это случилось как-то неожиданно. Первая же отчетно-выборная кампания - и Владимир Иванович собирался на пенсию. А меня избрали.

Первое ощущение после избрания – боязнь подвести коллектив. Я ко всему подхожу, так сказать, сентиментально, боюсь, что могу не то чтобы не справиться, а того, что сделаю не так, как от меня ждут люди, не оправдаю их надежд. Поэтому я всегда по полной выкладываюсь, что бы мы ни задумали: или чисто профсоюзное дело, или совместное с администрацией завода, я стремлюсь, чтобы оно прошло на «пять с плюсом». Этот небольшой страх, что где-то что-то может сорваться, он присутствует. Но, хотя времени после избрания меня прошло не так много, чуть больше полугодика, уверенности во мне прибавляется.

Екатерина считает, профсоюзная работа хороша тем, что она никогда не становится однообразной, будничной и однотипной, каждый день приносит какие-то открытия, заставляет учиться и двигаться дальше.

- Главное в профсоюзной работе – общение с людьми, а это мне всегда приятно, - рассказывает Екатерина. – Люди идут с самыми разными проблемами и вопросами, когда удается их решить – чувствуешь удовлетворение.

К примеру, в одном из подразделений предприятия возник конфликт между новым руководителем и «старыми» подчиненными: не сошлись во взглядах - вплоть до увольнения! С помощью профсоюза конфликт удалось урегулировать, сегодня психологический климат в коллективе нормальный.

Несомненный успех профкома в том, что, несмотря на сложную экономическую ситуацию, удалось договориться с директором завода при продлении действия коллективного договора на три года сохранить всю «социалку». В коллективный договор, более того, были внесены позитивные изменения, касающиеся охраны труда иощрения молодежи. Раньше успехи молодых отмечали редко из-за пункта в колдоговоре, который уста-

навливал необходимый для этого стаж работы на предприятии - 15 лет и выше. Сегодня профкому удалось убедить руководство награждать молодых вне этого регламента за их трудовой вклад, внедрение полезных новшеств. И это правильно, молодежь необходимо стимулировать, чтобы она не увольнялась.

А ведь проблема текучести кадров на КЗТС ощущается остро. И это четко отслеживается по профсоюзному членству. За прошлый год в профсоюз вступило порядка 90 человек, но при этом 60 ушли с завода. Сейчас профсоюзное членство на КЗТС составляет почти 52 процента от общего числа работников (на момент вступления в должность Екатерины Сыч было 50 процентов с небольшим. Прим ред.). За полгода организация существенно подросла.

- Однако уходят на пенсию наши уважаемые ветераны, работники среднего возраста и молодые зачастую тоже «сбегают» в поисках более высокооплачиваемой работы. Не раз и не два бывало, что они сначала кинутся в поисках лучшей доли в Екатеринбург, а потом считают расходы на бензин, аренду квартиры на новом месте, и понимают, что это того не стоит, и возвращаются обратно.

## Увлеченность

Екатерина искренне увлечена профсоюзными делами. Не часто встретишь в нынешнее сложное время, чтобы молодая женщина, воспитывающая двух сыновей, т. е. достаточно занятой человек, была так влюблена в общественную работу:

- Положительные эмоции меня просто переполняют. Я рада, что стечение обстоятельств помогло мне попасть в эту сферу деятельности, это действительно мое! Мне хочется учиться, работать, развиваться и как можно больше доброго сделать для наших членов профсоюза. Моя цель – увеличить членство в профсоюзе на нашем предприятии, чтобы люди шли к нам, чтобы они всей душой хотели состоять в нашей профсоюзной организации.

Вот так, не зря говорят, что будущее профсоюзов начинается с вовлечения в них молодых людей...

Дмитрий Перминов, председатель  
ППО ОАО «Первоуральский динасовый завод»:

## «ПРОФСОЮЗУ ЕСТЬ ЧТО ПРЕДЛОЖИТЬ ЛЮДЯМ»

### Наша справка

Дмитрий Перминов в 1992 году пришел на Динур сразу после армии. Трудился прессовщиком огнеупорных изделий в огнеупорном цехе № 2. Затем ему пришлось уволиться. В 1995 году вернулся на завод, где работает 26 лет. Параллельно учился заочно в металлургическом техникуме, в Горном университете. Получил специальность горного инженера-механика. Работал сначала прессовщиком, затем - в должности бригадира основного производства, стал мастером основного производства. В 2002 году на профсоюзной конференции цеха № 2 коллектив прессоформовочного участка выдвинул Перминова на должность председателя профсоюзного комитета цеха. Было четыре кандидатуры. Конференция проходила в два тура. Тайным голосованием с небольшим перевесом Перминова избрали освобожденным председателем цехового комитета профсоюза. В 2006 году перешел на должность инженера по охране труда. В 2021 году Дмитрия Перминова избрали председателем ППО ОАО «ДИНУР».



- В профсоюз я вступил еще в профтехучилище, где получал свою первую специальность – слесаря по ремонту, - рассказывает Дмитрий Анатольевич. - Мы были мальчишками, у нас не спрашивали – хочу я или не хочу, записывали всех скопом. Долго мои отношения с профсоюзом, можно сказать, были равнодушными. Я не был профессиональным профактивистом до того, как по воле коллектива из мастера участка пришлось переквалифицироваться в освобожденного председателя профкома самого крупного на предприятии цеха. Раз выдвинули, значит, достоин, посчитали нужным. Началась совершенно другая работа и жизнь, все пришлось начинать сызнова, знакомиться с коллективом, авторитет - то у меня был только на том участке, где я непосредственно работал. Поэтому копий наломал я в свое время немало. Не один год ушел на то, чтобы набраться профсоюзного опыта.

Через несколько лет Дмитрий окончил Горный университет, получил высшее образование. Казалось, пришло время снова стать технарем. В 2006 году предложили место инженера по охране труда. Но от общественной работы Перминов уже отказаться не мог. Стал неосвобожденным председателем цехкома заводоуправления - прикипел к профсоюзной жизни.

- Если в профсоюзе поработал, по-другому нельзя, он становится частью тебя, - считает Перминов.

Через 15 лет, в 2021 году, снова резкий крен в судьбе – его избирают председателем профсоюзной организации теперь уже всего завода.

- Но я не рвался на эту должность, встретил такое предложение даже с осторожностью. Однако понял, что должен работать здесь. За меня единогласно проголосовали люди. Мою кандидатуру выдвинул самый крупный цех. Пришлось многое передумать, многое взвесить.

Не сразу родился план действий. Но помогли жизненный опыт, многолетний профсоюзный стаж.

- Члены профсоюза считают, что у нас в

первичке наступил какой-то застой, - размышляет Дмитрий Перминов. – Значит нужно показать людям возможности профсоюза. Вместе с заместителем председателя ППО Любовью Селивановой разработали перспективный план, в нем мы используем опыт других организаций ГМПР. Сегодня уже действуем, выходим в каждое подразделение завода на разрядки, на другие собрания, доносим до людей те изменения, которые уже есть или планируются, показываем, что они направлены на улучшение благосостояния членов профсоюза. Эти наши походы «в народ» приветствуются.

Дмитрий Анатольевич рассказывает, как проводили колдоговорную кампанию. Обсудили с заводской согласительной комиссией предложения, поступившие от людей. До того рассмотрели их в цеховых комитетах. Сегодня эта работа завершена, расставлены все точки: какие-то предложения прошли, какие-то возвращены в цеха для решения на местах, какие-то необходимо рассмотреть на следующий период.

- Бюджет предприятия уже сформирован, взять дополнительные деньги на дополнительные льготы сложно, поэтому было принято решение сдвинуть дату принятия колдоговора до утверждения годового бюджета, чтобы можно было все учесть. Считаю, это правильно. Итоги выполнения колдоговора будем подводить ежегодно.

В этом году с 1 февраля на предприятии была проведена индексация заработной платы в среднем на 10%, спасибо руководству завода - оно увидело в этом необходимость. Зарплату подняли выше, чем инфляция. Благодарю команду специалистов предприятия, которые смогли грамотно и правильно донести до руководства нашу информацию, доказать, что это назрело. Решение оказалось своевременным, другого выхода просто не было - мы видим, какой начался бешеный рост цен на все товары и услуги.

Перминов считает, что у профсоюза общая с администрацией забота – адаптация в коллективе вновь устроившихся на работу. По его мнению, сегодня самая большая проблема на заводе - это нехватка кадров. И

дело не столько в текучке, сколько в том, что просто физически не хватает людей на работу, где особая квалификация не нужна. На других предприятиях такая же история. В первоуральском кусте, где находятся сразу несколько крупных предприятий, ощущается недостаток рабочих рук.

- Нам надо не только принять человека на работу, но и адаптировать его на рабочем месте, в том числе предложить вступить в профсоюз, - говорит Перминов. - Сохранить работающих на предприятии - это задача и для руководства завода, и для руководства цехов, и для профсоюза. Раньше мы собирали работников, которые отработали месяц - два, в «красном уголке», в залах для совещаний, перед ними выступал начальник подразделения и выслушивал их вопросы. Но ситуация с коронавирусом изменила этот порядок, мы пошли по пути личных встреч председателя цехкома с работником. При выявлении проблем мы выносим их на обсуждение с руководством.

Перминов заботится о том, чтобы его окружали верные, готовые ему помочь единомышленники, такие, как он, профсоюзные активисты, кому не безразличны ожидания рабочих.

- Накануне выборов мы вместе с прежним председателем профсоюзного комитета Александром Федоровичем Полуниными побывали у каждого начальника цеха, просили дать оценку работы председателя цехкома, хотели услышать мнение, кого руководители цехов видят на этой должности в ближайшие пять лет. Почему с руководителями эти вопросы обсуждали? Да потому, что председатель цехкома - прямой помощник начальника цеха во многих вопросах.

Перминов особо выделяет значение обучения профсоюзного актива. По его мнению, не случайно областная организация ГМПР объявила этот год Годом профсоюзного обучения. Профком завода тоже включил в свою программу определенные мероприятия.

- Уже прошел ряд занятий председателей цеховых комитетов, профгруппоргов, с привлечением сил обкома профсоюза, конечно. У обкома есть и программы, и специа-

листы. Проводим занятия как онлайн, так и очные семинары. Не останавливаемся. Спасибо обкому, все для этого есть. Людям нравится, что можно задавать вопросы и получать на них развернутые ответы. Эта работа прописана в перспективном плане, она идет. Будут учиться и уполномоченные по охране труда, уже знаем, по какой программе их обучать. Они получат квалификацию, им выдадут удостоверения. В этом заинтересован и работодатель.

Перминов видит перспективу в развитии информационной работы:

- Она у нас затухала на какое-то время. Сегодня сотрудничаем с нашей газетой, с телевидением. Пресса с нами взаимодействует. Немало полезной информации мы черпаем с сайта обкома ГМПР, на сайте ФПСО. Полученную информацию распространяем среди членов профсоюза, раскладываем в местах отдыха сотрудников. Люди, когда у них технологический перерыв, могут почитать. Это не стенды, не стенгазеты, это распечатки. Раньше использовали стенды, сейчас пробуем идти другим путем. Конечно, всегда доступны газета и журнал обкома профсоюза, к нам они приходят по разнарядке и сразу поступают в цеха. Пробуем размещать информацию в Соцсетях, на начальном этапе будем использовать этот инструмент через профсоюзный актив. Ежемесячные собрания до ковида, где руководители подводили итоги работы за месяц, говорили о перспективах на будущее, играли положительную роль. Сегодня об обстановке на заводе, о том, что все очень-очень непросто, известно немногим. Ситуация подводит к тому, что нужно каким-то образом эту информацию доводить до работников хотя бы через наших руководителей среднего звена. Пока они не ставят такой задачи. Отсутствие информированности - большой бич, оно ведет к определенному недовольству в коллективах. Нам предстоит создать электронный путь доставки информации. Цифровизация работы, конечно, это наш внутренний вопрос.

В перспективном плане профкома предусмотрена материальная мотивация членов

профсоюза в трех направлениях. Во-первых, у предприятия имеется свой спорткомплекс, свой ФОК с бассейном, тренажерным и игровыми залами, для их посещения люди покупают абонементы. По решению нашего профкома члены профсоюза получают 25% компенсации от их стоимости.

Во-вторых, планируются юридические консультации для работников завода. Они могут быть по трудовым отношениям, по семейной, кредитной сферам... Опять же профком собирается использовать приглашенных юристов по направлениям и оплачивать их услуги.

И третье – скидочные карты «профдисконт». Для работников предприятия получение и обслуживание карт будет бесплатным, все затраты несет заводская профорганизация. Только по Первоуральску в программе скидок «профдисконт» уже заключены договоры с 83 организациями партнерами...

- Первые 1000 карт уже заказали и распространили. По именной карте члены профсоюза получают скидки, начиная от продуктовых магазинов и медицинских центров до автосервисов и автомоек. Надеюсь, что наши усилия даром не пропадут, принесут людям пользу и авторитет профсоюза поднимут, - поясняет Перминов.

В перспективном плане особое место уделено работе с молодежью.

- У нас проходит спартакиада, работают различные молодежные программы, где всегда участвует профсоюз, потому что кто, как не профсоюз, всех организует и на соревнования, и на фестивали, и на КВН. Наверное, без председателей цеховых комитетов можно это сделать, но крайне сложно. Когда на оперативке присутствуют молодежный лидер предприятия или специалист спорткомплекса, или председатель женсовета, я им указываю на председателей цеховых комитетов и говорю: вот ваши непосредственные помощники, без них у вас ничего не получится, что-то, может, и сделаете, но не так хорошо, как с ними, они избраны коллективом, их уважают, они своих людей знают, если что-то организовать - это к ним.

И все же не секрет, что идет отток из организации. Это нужно останавливать, считает Перминов. Конечно, как раньше не получится - 99,9%, сейчас в организации 96% от числа работающих, что тоже прилично, но без усилий профсоюзного актива этот показатель может пойти вниз.

Есть мнение у председателя профсоюзной организации ДИНУРа и по поводу контактов с работодателем.

- Ефим Моисеевич Гришпун, председатель совета директоров предприятия, всегда говорит: какая помощь тебе нужна – обращайся, всегда помогу. Его поддержку я чувствую. Ефим Моисеевич свои слова на ветер не бросает. Сегодня, когда информированность у нас страдает, я участвую в онлайн-совещаниях, которые проводит исполнительный директор предприятия Борзов Константин Владимирович, чтобы знать обстановку на предприятии, чтобы затем рассказывать об этом председателям цеховых комитетов, а дальше уж они в своих коллективах распространяют информацию.

Ефим Моисеевич - очень грамотный человек, он понимает, что председатель профсоюзного комитета должен быть в курсе всех происходящих на заводе дел, что это обязательно. Пока с какими-то просьбами я к нему не обращался, работаю еще только с сентября 2021 года. Уверен, что при острой необходимости всегда найду в его лице поддержку.

Когда наша беседа подходила к концу, Перминов еще раз высказал мысль, с которой начал:

- В заключение хочу сказать, что наш профсоюзный актив постоянно находится в коллективах, на беседы тратим 5-7 минут, но тем не менее это живая встреча. Мы показываем новые направления работы, заинтересовываем людей, хотим, чтобы они воочию видели, что сегодня профсоюзная организация на месте не стоит.

**Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ**



# НАШИ ЛЮДИ

Журнал «Авангард» продолжает публикацию материалов об интересных людях - профлидерах и профактивистах первичных профорганизаций.

**Александр ЖЕЛЯБИН, уполномоченный по охране труда ППО ЕВРАЗ НТМК ГМПР:**

## «Коллеги доверили мне важное дело»

**Недавно Центральный Совет Горно-металлургического профсоюза России признал одним из победителей смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ГМПР» работника ЕВРАЗ НТМК Александра ЖЕЛЯБИНА.**

Семь лет назад, в 2015 году, коллектив крупносортного цеха единогласно выбрал бригадира на участках основного производства Александра Желябина старшим уполномоченным по охране труда. С тех пор утро Александра начинается с обхода подразделения.

В тот день Александр сделал полный круг по цеху за час. Разговаривал с людьми – все ли довольны, все ли в порядке на их постах. Проверял устранение недостатков, найденных в прошлые обходы, заметил и записал новые. Например, пешеходные проходы должны быть безопасны, на них не могут находиться посторонние предметы. Ограждения должны предупреждать своей окрас-

кой об опасности. Всегда найдется строп, который отслужил свое, его надо утилизировать. На постах управления проверит все ли стекла целые и чистые. В полупромасленной и порванной спецодежде тоже работать небезопасно. Александр объясняет коллегам, что не надо ждать получения новой спецодежды по установленному сроку, можно просто подойти к своему руководителю с этой проблемой, и через 15 минут будешь одет с иголочки.

- Обычно в оперативном порядке решается две трети вопросов, некоторые устраняются на месте, – объясняет Александр. - Завтра я пойду снова и отмечу в журнале, что уже устранено. В четверг, перед рапортом, журнал посмотрит начальник цеха. По проблемам, которые оперативно закрыть не удалось, он назначит ответственных и определит срок выполнения.

За 2021 год Александр Желябин подал 150 предложений, направленных на снижение травматизма и улучшение условий труда рабочих. В соглашение работодателя и работников АО «ЕВРАЗ НТМК» по охране труда в 2021 году он предложил 14 меро-

приятый. В крупносортом цехе за 2021 год было установлено 3 крановых кондиционера, на посты управления и комнаты отдыха трудящихся - 14 бытовых кондиционеров, остеклены три кабины управления мостовых кранов, на семи кранах заменены антивибрационные кресла. Приглянулись антивибрационные кресла и операторам участка стана, отделки.

Старших уполномоченных по охране труда на комбинате 45 – в каждом подразделении. Они координируют деятельность рядовых уполномоченных, которые есть на любом участке (539 человек). Таким образом, дополнительным общественным контролем охвачены все бригады.

Среди уполномоченных проводится ежеквартальный смотр-конкурс с денежным поощрением. Оценивается количество и значимость предложений по улучшению условий труда. Кстати, Александр Желябин, несмотря на молодость – ему всего 31 год, лидер комбината – в прошлом году несколько раз входил в число победителей.

- Коллеги доверили мне очень важное дело, стараюсь оправдать их ожидания, - говорит он. – Да и самому полезно. Пока не занялся этой дополнительной работой, к вопросам охраны труда относился, скажем так, гораздо спокойнее. Сейчас для меня они в абсолютном приоритете. Особенно после

того, как поучаствовал в расследовании нескольких несчастных случаев и убедился, что даже самое, казалось бы, незначительное нарушение может привести к тяжелым последствиям.

В крупносортом цехе дружная команда профсоюзных лидеров во главе с председателем профсоюзного комитета Кириллом Воробьевым. Когда-то он сам работал в этом цехе в роли старшего уполномоченного по охране труда, а затем был техническим инспектором профсоюзной организации ЕВРАЗ НТМК.

- Значение общественных помощников трудно переоценить. Уполномоченный видит ситуацию изнутри, знает мельчайшие проблемы, которые незаметны проверяющим во время визитов в цех. Он, к примеру, первым может обратить внимание на то, что вентиляция на главном посту участка шаропрокатных станов работает неэффективно, или указать руководству на необходимость перенести рабочее место сортировщиц из опасной зоны работы магнитно-грейферных кранов в другое место, - объясняет Кирилл. – Профсоюз и администрация комбината стараются поддерживать этих людей, помогают им повышать свои знания. Кроме конкурса, проводим обучение, разбор несчастных случаев, семинары.

**Наталья КУКСА**



## В числе лучших в стране!

**Котельщик ремонтно-механического завода АО «Святогор» Ирина РУССКИХ стала бронзовым призером Всероссийского отраслевого смотроконкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ГМПР».**



Во Всероссийском конкурсе приняли участие представители предприятий горнодобывающей отрасли из Липецкой, Ростовской, Белгородской, Оренбургской, Волгоградской, Челябинской, Свердловской и других областей нашей страны. Честь уральского региона в номинации «Вспомогательное производство» защищала Ирина Русских.

- При оценке работы конкурсантов комиссия учитывала такие критерии, как количество нарушений на участке, показатели травматизма и безопасности, обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты, наличие стендов по охране труда и другие, - отметил председатель Горно-металлургического профсоюза России Алексей Безымянных. - На всероссийский пьедестал поднялись лучшие из лучших.

Среди них и старший уполномоченный РМЗ АО «Святогор» Ирина Русских. По решению исполкома Центрального Совета ГМПР Ирина Геннадьевна удостоена Почетного Диплома за III место и денежной премии.

Напомним, именно Ирина Русских на протяжении последних пяти лет возглавляет работу шестнадцати уполномоченных, которые стоят на страже безопасности труда на ремонтно-механическом заводе. Благодаря общественной работе этих профсоюзных активистов, охрана труда в РМЗ находится на высоком уровне. Уполномоченные принимают активное участие в осуществлении первой и второй ступеней контроля, постоянно вносят предложения по улучшению условий охраны труда в цехе, результатом чего стали десятки реализованных в жизнь инициатив.



**Наталья МОРОЗОВА, председатель первичной профсоюзной организации АО «СВЯТОГОР» ГМПР:**

- На протяжении последних лет наши уполномоченные ежегодно участвуют в областных смотрах-конкурсах, по итогам которых каждый раз выходят на Всероссийский уровень. Среди финалистов они тоже выступают очень достойно, составляя серьезную конкуренцию уполномоченным со всей страны. Это значит, что свою работу профсоюзные активисты «Святогора» выполняют очень качественно, и нам есть чем гордиться.

По материалам ППО АО «Святогор»

Консультируют профсоюзные юристы

## О материальной ответственности работника

**На фоне глобальных изменений в мире российская экономика проходит сложный этап своего развития. Все эти изменения оказывают влияние и на горно-металлургическую отрасль России. В этих условиях приобретает особое значение развитие взаимоотношений между работодателем и работником в сфере применения трудового законодательства.**

Обращения членов профсоюза в Свердловскую областную организацию ГМПР по правовым вопросам является одним из основных направлений деятельности обкома, они касаются широкого круга проблем: заработной платы, отпусков, коллективного договора, получения дополнительных социальных гарантий и другого.

Однако особо стоит отметить, что за последнее время участились обращения, касающиеся материальной ответственности работодателя и работника. В связи с этим мы решили озвучить некоторые аспекты данной тематики и обозначить ситуации, которые, по нашему мнению, представляют наибольший интерес и чаще встречаются на наших предприятиях.

Итак, обе стороны трудового договора за причиненный друг другу ущерб несут материальную ответственность, которая заключается в обязанности возместить такой ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами

В Трудовом кодексе РФ данной теме посвящен целый раздел: «XI. Материальная ответственность сторон трудового договора». Поскольку профсоюз защищает права работника, то нас больше интересует материальная ответственность работника.

**Первое**, на что стоит обратить внимание

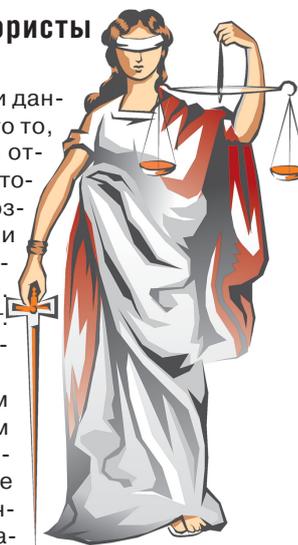
при рассмотрении данного вопроса, – это то, что материальная ответственность со стороны работника возникает при наличии прямого действительного ущерба. Об этом говорит ст. 238 Трудового кодекса РФ.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты, либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества, либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Роструд в письме от 19.10.2006 № 1746-6-1 указал, что к прямому действительному ущербу могут быть отнесены, например, недостача денежных или имущественных ценностей, порча материалов и оборудования, расходы на ремонт поврежденного имущества.

Для того, чтобы привлечь работника к материальной ответственности, работодателю необходимо доказать ряд обстоятельств:

- 1. противоправность поведения (действия или бездействия) причинителя материального ущерба;**
- 2. вину работника в причинении ущерба;**
- 3. причинную связь между поведением работника и наступившим ущербом;**
- 4. наличие прямого действительного ущерба;**
- 5. размер причиненного материального ущерба;**
- 6. соблюдение правил заключения договора о полной (индивидуальной или коллек-**



**тивной (бригадной) материальной ответственности.**

Например, на одном из предприятий работник по профессии водитель попал в дорожно-транспортное происшествие. Транспортному средству работодателя был причинен ущерб, который он пытался взыскать с работника. При выяснении причин дорожно-транспортного происшествия оказалось, что вина работника в происшествии отсутствует (по техническим причинам у транспортного средства отказали тормоза). В результате работник был освобожден от материальной ответственности, поскольку в обязанности работника не входила диагностика и ремонт транспортного средства.

**Второе**, на что стоит обратить внимание, – это виды материальной ответственности. Их всего два:

**1. Полная материальная ответственность означает, что работодатель вправе требовать полную сумму ущерба;**

**2. Ограниченная ответственность, работник выплачивает часть ущерба.**

Ограниченная материальная ответственность есть у всех работников, и её максимальный размер составляет средний заработок работника (ст. 241 Трудового кодекса РФ).

С полной материальной ответственностью сложнее. Есть случаи, когда ущерб в полном объеме возмещает любой сотрудник, а есть только те, у кого определенная должность и подписан договор о полной индивидуальной (коллективной) материальной ответственности.

С любого сотрудника можно получить полное возмещение ущерба в следующих случаях:

- умышленного причинения ущерба. Например, работник решил отомстить работодателю и повредил имущество работодателя;

- когда работник на основании специального письменного договора или по разовому документу получил товарно-материальные ценности, а затем их утратил. Например, работнику в подотчет выдали денежные средства для покупки товаров или оборудования, он их потерял и не смог купить оборудование;

- причинения ущерба в результате преступных действий работника. Например, работник украл ноутбук, и суд вынес приговор о признании его виновным в данном правонарушении;

- нанес ущерба в алкогольном или наркотическом опьянении. Работник в алкогольном опьянении разбил компьютер, стол, шкаф и по-

вредил другое имущество работодателя;

- раскрыл коммерческую тайну. Например, работник с конкурентом поделился сведениями о технологическом процессе производства продукции.

Этот перечень является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит. На практике указанные случаи встречаются довольно редко.

Чтобы получить полное возмещение ущерба от работника, который не нарушал закон и не подпадает под вышеуказанные случаи, должны быть соблюдены следующие условия:

- возраст работника должен быть 18 лет и больше;

- обязанности или должность работника должны быть закреплены в перечне должностей, утвержденных постановлением Министерства труда от 31.12.2002 № 85;

- с работником должен быть подписан договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

Распространенными нарушениями на практике являются случаи незаконного заключения договора о полной индивидуальной материальной ответственности. Зачастую работодатель заключает данный договор с работниками, должности которых отсутствуют в перечне должностей, утвержденных постановлением Министерства труда от 31.12.2002 № 85.

Например, на одном из предприятий пытались заключить договоры о полной индивидуальной материальной ответственности с мастерами цехов. Профсоюзная организация доказала, что данные действия со стороны работодателя являются незаконными, поскольку должность мастера цеха отсутствует в перечне должностей, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о материальной ответственности.

На сегодня проблема материальной ответственности работника перед работодателем является актуальной с точки зрения правоприменительной практики. Количество обращений со стороны работников в профсоюзные организации по этому вопросу не уменьшается. Поэтому профсоюзные организации должны осуществлять контроль и защиту членов профсоюза от незаконных действий работодателя.

**По материалам  
юридического отдела  
Свердловского обкома ГМПР**

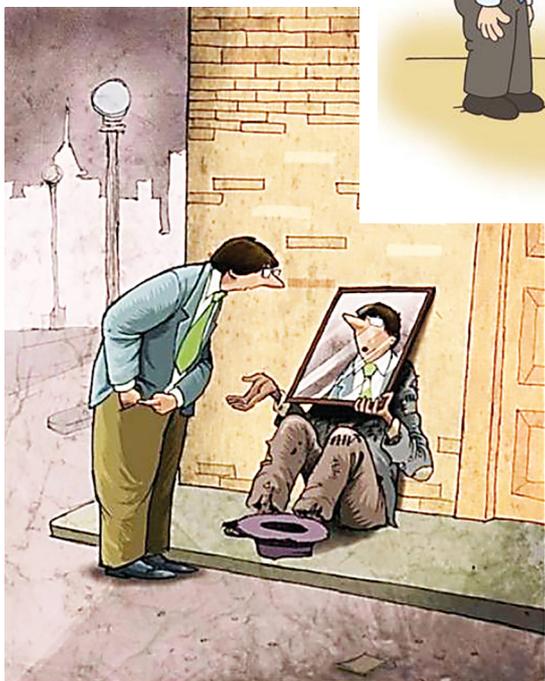
## УЛЫБНИТЕСЬ!

Если тебе не нравится твоя работа - возьми кредит, и ты её полюбишь.

Возьми ещё один кредит - ты полюбишь ещё и шефа. А теперь - ЖЕНИСЬ! И ты полюбишь даже свой офис.

*Вчера отпросился с работы - соврал, что заболел. Сегодня не пришли трое коллег - сказали, что от меня заразились.*

*На рынке дефицит высококвалифицированных низкооплачиваемых кадров.*



ВКАЛЫВАЕШЬ, КАК ЛОШАДЬ?!  
ЗАРПЛАТУ БУДЕШЬ  
ПОЛУЧАТЬ ОВСОМ!



*Звонок на фирму, которая занимается ремонтом компьютеров:*

- Мой принтер начал плохо печатать!  
- Вероятно, его надо просто почистить. Это стоит 500 р. Но для вас будет лучше, если вы прочтете инструкцию и выполните эту работу сами.

*Клиент, удивленный такой откровенностью, спрашивает:*

- А ваш босс знает, что вы таким образом препятствуете бизнесу?

- На самом деле, это его идея. Мы получаем куда больше прибыли, когда позволяем нашим клиентам сначала самим попытаться что-то отремонтировать.

Журнал Свердловского обкома ГМПР

# АВАНГАРД

Свидетельство о регистрации ПИ №ФС11-1571 от 11 января 2008 года. Выдано Управлением Федеральной службы по надзору в сфере массовых коммуникаций, связи и охраны культурного наследия по Свердловской области

АВАНГАРД № 1 (59) 15 июля 2022 года

12+

**Учредитель: Свердловский областной комитет ГМПР**

## **Редакция:**

Главный редактор Березовский Игорь Владимирович

Литературный редактор Светлана Палант

Креатив: Ксения Шумихина

Авторы: Игорь Березовский,  
Игорь Володин, Владимир Бирин

Предпечатная подготовка и верстка:

ООО«Компания БИК–Медиа»

Дизайн: Анна Ушакова, Анатолий Котельников

Фото: Игорь Березовский,  
Сергей Гудков.

Корректор: Лидия Петрова

Адрес редакции: г. Екатеринбург, ул. Пушкина, 10.

Тел. (343)371–56–86

## **Издатель:**

ООО«Компания БИК–Медиа», г. Екатеринбург,  
ул. Бехтерева, 3, оф.1 12

## **Периодичность:**

4 раза в год.

## **Распространение:**

журнал распространяется бесплатно на территории  
Свердловской области.

Информационная поддержка:

пресс–служба Свердловского обкома ГМПР

## **Отпечатано:**

ИП Белоусова Юлия Аркадьевна

620041, г. Екатеринбург, ул. Пионеров дом 12, кор. 3. кв.37

Заказ № ЕО164720

Дата выхода в свет 15.07. 2022 г. ,  
порядковый номер 1(59).

**Редакция не предоставляет справочной информации.**

**Авторы выражают собственную точку зрения, которая может не совпадать с мнением редакции.**

**Тираж 2000 экз.**

