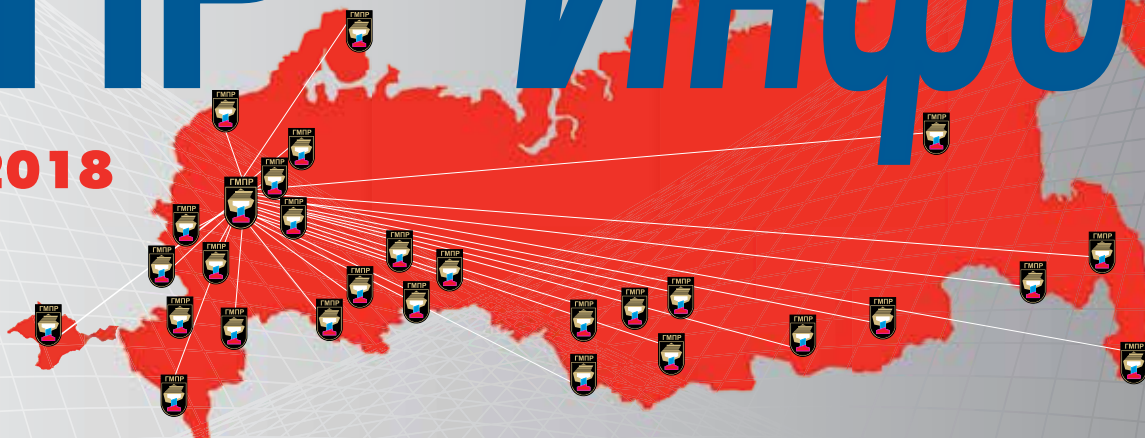


ГМПР – Инфо

№06 | 200 | 2018

12+



**В регионах страны
проходят митинги
против повышения
пенсионного
возраста**



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 Итоги подведены
- 2 Все просто и непросто

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 7 По тернистому пути
- 11 Успех в развитии
- 12 Вопреки обстоятельствам
- 14 Договор дороже санкций
- 14 На высоте

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 15 Мотивировать по-новому
- 16 Ответы на трудные вопросы
- 17 Город дешевого труда

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 19 Типовые решения и новые тенденции
- 23 Готовы к общению?
- 25 О вреде узких брюк и другом
- 26 Убеждай, мотивируй, действуй!
- 28 Концепция «нулевого травматизма»
- 30 Аплодисменты преподавателям

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 31 Будущее, которое нас ожидает
- 34 Профсоюз в современном мире
- 35 Здесь трудится золотой резерв
- 36 «Идеи – в жизнь!»
- 37 Как продвигать социальный сервис?
- 38 Спортивно, инициативно, по-профсоюзному

ЗА РУБЕЖОМ

- 40 «Будущее создается нами»

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 41 Активист, организатор, друг
- 42 Молодой, ответственный, инициативный
- 43 Завод – жизнь моя

КОНКУРСЫ

- 44 Синергия усилий безопасности ради
- 47 Впервые в Железнодорожке: два в одном

Издание подготовлено
информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. В. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ
Т. А. Зорнина

РЕДАКТОР
Я. В. Иванова

ВЕРСТКА
Н. М. Шалимова

Горно-металлургический профсоюз России
Большая Дмитровка ул., 5/6, Москва, 127994, ГСП-4
e-mail: info@gmpr.ru
<http://www.gmpr.ru>
8 (495) 692-13-62; 692-15-73

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



www.facebook.com/CSGMPR



<http://vk.com/public121576699>



www.youtube.com/TheGMPR



www.instagram.com/gmprossii

Издание зарегистрировано в Федеральной
службе по надзору в сфере связи и массовых
коммуникаций.
Свидетельство о регистрации средства массовой
информации ПИ ФС77-34837 от 29 декабря 2008 г.

ИЗДАНИЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ БЕСПЛАТНО

Электронная версия «ГМПР-Инфо» размещена
на сайте ГМПР в разделе «Наши издания».

Подписано в печать 06.07.2018.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 18-235.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. 8 (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



ИТОГИ ПОДВЕДЕНЫ

Правление Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России, Исполком Центрального Совета ГМПР (по согласованию с Департаментом металлургии и материалов Министерства промышленности и торговли РФ) утвердили победителей отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» за 2017 год:

в номинации «Социально-экономическая эффективность коллективного договора»:

- ❖ АО «Выксунский металлургический завод»,
- ❖ АО «ЕВРАЗ Объединенный Западно-Сибирский металлургический комбинат»,
- ❖ АО «РУСАЛ Красноярск»,
- ❖ ПАО «Северский трубный завод»,
- ❖ ПАО «Северсталь»,
- ❖ АО «Уралэлектромедь»,
- ❖ ПАО «Челябинский цинковый завод»;

в номинации «Развитие персонала»:

- ❖ АО «Комбинат КМАруда»,
- ❖ ООО «Медногорский медно-серный комбинат»,
- ❖ ОАО «Магнитогорский метизно-калибровочный завод «ММК-МЕТИЗ»,
- ❖ ПАО «Новолипецкий металлургический комбинат»,
- ❖ АО «Первоуральский новотрубный завод»,
- ❖ ПАО «Русполимет»,
- ❖ АО «РУСАЛ Саяногорск»,
- ❖ АО «Прииск Соловьёвский»,
- ❖ Филиал АО «РУСАЛ Урал» в Волгограде,
- ❖ Филиал ООО «РУС-Инжиниринг» в г. Красноярске;

в номинации «Охрана здоровья и безопасные условия труда»:

- ❖ ПАО «Ижсталь»,
- ❖ Филиал АО «РУСАЛ Урал» в Кандалакше,
- ❖ АО «ЕВРАЗ Нижнетагильский металлургический комбинат»,
- ❖ ОАО «Среднеуральский медеплавильный завод»,
- ❖ ОАО «Студеновская акционерная горнодобывающая компания»,
- ❖ АО «Уральская Сталь»,
- ❖ Филиал ООО «РУС-Инжиниринг» в г. Шелехов,
- ❖ ОАО «Электроцинк»;

в номинации «Природоохранная деятельность и ресурсосбережение»:

- ❖ ОАО «Алтай-Кокс»,
- ❖ ПАО «РУСАЛ Братск»,
- ❖ ПАО «Гайский горно-обогатительный комбинат»,
- ❖ ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат»,
- ❖ АО «Оскольский электрометаллургический комбинат»,
- ❖ ОАО «Святогор»;

в номинации «Работа с молодежью»:

- ❖ АО «Боровичский комбинат огнеупоров»,
- ❖ АО «Волжский трубный завод»,
- ❖ АО «Металлургический завод «Электросталь».

Репортаж с церемонии награждения – в следующем номере.



ЛЮБОВЬ ГОРБАЧЕВА



Все просто и непросто

Как организационно укрепить профсоюз, обсудили на V пленуме ЦС ГМПР в Екатеринбурге. В его работе участвовали Ирина Куропаткина – секретарь ФНПР, представитель Федерации в Уральском федеральном округе, Алексей Киселев – заместитель председателя Федерации профсоюзов Свердловской области, Алексей Окуньков, исполнительный директор Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России.
Докладчик – председатель ГМПР Алексей Безымянных.

Алексей Алексеевич поставил главной стратегической задачей поиск путей укрепления профсоюза, расширение зон его влияния на предприятиях, где уже есть первички ГМПР, укрепление авторитета на региональном и федеральном уровнях. И подчеркнул, «решение этой задачи невозможно без проведения соответствующих структурных преобразований, финансового, кадрового укрепления профсоюза, усиления образовательной и информационной работы, широкого вовлечения молодежи в профсоюзную деятельность».

Стряхнуть «шагреновую кожу»

Основа профсоюза – членская база, которая с каждым годом сжимается как «шагреновая кожа». Это прямое следствие сокращения работающих в горно-металлургическом комплексе страны и субъективных недоработок. Мобилизация усилий всех структур профсоюза дала положительные результаты: темпы снижения численности работающих членов профсоюза в сравнении с числом работающих на предприятиях замедлились.

В 2008-2011 годах число работающих членов профсоюза снизилось на 158 тысяч чел. при уменьшении числа работающих на 145 тысяч, в 2012-2016 гг. эти по-

казатели – 128 и 142 тысячи чел. соответственно. По данным 2017 года уровень профчленства уменьшился на 0,1% и составил 66,6%. У большинства зарубежных коллег этот показатель не опускается ниже 70%.

– Настало время ставить перед собой амбициозную задачу – повысить уровень профсоюзного членства не менее чем до 70%. Резервы есть: 215 тысяч работающих (каждый третий) на предприятиях, где действуют организации ГМПР, не являются его членами. Задача непростая, но выполнимая, – обратился к собравшимся **А. Безымянных**.

Взгляд на проблему

Улучшение последних лет – это результат деятельности территориальных организаций с достаточно высоким профчленством. Это Северо-Осетинская – 95,7%; Белгородская – 81,1%; Московская областная – 79,8%; Липецкая – 79,2%; Челябинская – 75,9%; Республика Башкортостан – 73,6%; Иркутская – 73%; Оренбургская – 70,8%; Крымская – 69,4%; Красноярская – 69%; Ростовская – 68,8%. В этом ряду первичные профсоюзные организации, выходящие на ЦС ГМПР: Омутнинский и Самарский металлургические заводы – 94% и 80,8% соответственно, Смоленский ПО «Кристалл» – 93,4%; «Ижсталь» – 79,1% и Михайловский ГОК – 69,2%.



Ниже среднеотраслевого этот показатель у 202 первичек, из них у трети – менее 50%. «Настало время там, где охват профсоюзным членством не растет, а при этом руководители «сидят» годами, иногда десятилетиями, факт их руководства рассматривать как объективную причину отсутствия роста организации», – подвел итог председатель профсоюза.

В ряде территориальных организаций, имеющих охват профчленством выше среднеотраслевого, более половины первичек не достигают этого показателя. Такая картина наблюдается в Волгоградской, Вологодской, Забайкальской, Кемеровской, Красноярской, Крымской, Ленинградской, Московской городской, Мурманской, Новосибирской, Пермской, Приморской, Свердловской, Хабаровской и Челябинской организациях.

Сильный – слабому, богатый – бедному

– Чаще всего мы проявляем солидарность через письма и телеграммы. Всё реже оказываем финансовую поддержку в периоды трудовых конфликтов. А затраты на обучение, улучшение информированности, на специалистов? Как это сделать тем, у кого бюджет 10-15 тысяч? Давайте поможем таким организациям методической помощью, консультациями, передачей собственного опыта, – призвал А. Безымянных. – Уверен, это поможет существенно сократить количество ППО с низким охватом профчленства и укрепит профсоюз.

Председатель ГМПР предложил создать рабочую группу для подготовки мер солидарной поддержки через шефство сильных организаций над малочисленными и финансово необеспеченными.



Алексей Безымянных:

– Настало время ставить перед собой амбициозную задачу – ПОВЫСИТЬ УРОВЕНЬ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА НЕ МЕНЕЕ ЧЕМ ДО 70%...





Председатель ГМПР предложил создать рабочую группу для подготовки мер солидарной поддержки через **шефство сильных организаций над малочисленными и финансово необеспеченными...**

Обозначена и еще одна проблема: сжатие ресурсной базы головных организаций вследствие реорганизации предприятий, а в последнее время всё более увеличивающееся число тех, кто не в состоянии обеспечить самостоятельно деятельность функциональных направлений и уж, тем более, развитие профсоюза. Те коллективы, которые выводятся в аутсорсинг, отрываются от основной ресурсной базы, ещё не создав своей, зачастую у них отсутствует опыт самостоятельной работы. Это снижает активность в защите прав работников, нередко приводит к нарастающей апатии и деградации. Этот процесс начинает приобретать угрожающие размеры.

Мы обязаны оперативно на него реагировать, перестраивать свою деятельность на работу с малочисленными организациями, набирать свой опыт, изучать опыт других отраслевых профсоюзов, консолидировать мелкие бюджеты в территориях и Центральном Совете для обучения актива, подготовки кадрового резерва, информационного обеспечения, работы специалистов.

Чтобы нас стало больше

Повышение уровня профчленства на предприятиях ГМК, где уже действуют организации, обозначена как основная задача на данном этапе.

Одновременно необходимо продолжить создание новых организаций. Есть предприятия в смежных отраслях, где профсоюзов нет, эти ниши надо заполнять.

С начала 2000-х годов в ГМПР созданы более 150 новых организаций. Многие из них быстро создаются, но также быстро и исчезают. С 2012 г. появились 67 организаций. У них разные истории. Например, в Северо-Осетинской территориальной организации все вновь созданные первички имеют 100% профчленство. На Богучанском алюминиевом заводе (Красноярский край), «Северсталь-Сортовой завод Балаково» (Саратовская область), «Петроком-Липецк» они успешно действуют. А вот «НЛМК-Калуга» законсервировалась в своем развитии. Есть такие, что существуют кое-как или самораспускаются. Поставлена задача – создание организаций должно стать не мнимым показателем активности того или иного выборного органа, а способствовать укреплению членской базы профсоюза.

Почему объединение нужно

Сегодня, в условиях разукрупнения профорганизаций, увеличения числа тех, которые не имеют достаточного потенциала для развития, вопрос консолидации ресурсов становится все острее. Использование консолидированных фондов, по сути, повторяет принципы кассы взаимопомощи, а именно: как, куда, когда и сколько ресурсов должно перебрасываться для обеспечения постепенного развития всех.

Создание межрегиональных объединений предусматривает взаимодействие с исполнительными и руководящими органами нескольких субъектов, поэтому предлагается общее руководство ими поручать представителю ГМПР, который будет назначаться пленумом или Исполкомом Центрального Совета по представлению председателя профсоюза с учетом мнения организаций, входящих в объединение. В настоящее время в стадии подготовки находится пилотный проект создания межрегиональных объединений в Центральном регионе и Приволжском округе.

Еще одно направление – уход от отраслевого принципа и объединение с профсоюзами других отраслей. Профсоюзы, особенно в европейских странах, идут по этому пути. Чаще всего объединения происходят между так называемыми промышленными профсоюзами. В России в Роспрофпроме также объединились три профсоюза.

Встает закономерный вопрос, а нам это надо? С кем целесообразнее вести такие переговоры, какие ситуации на местах в других профсоюзах? Возможность объединения необходимо изучать.

Председатель профсоюза пригласил к открытому разговору участвующих в заседании. Вот их мнения.



Марина Алешкова, председатель профсоюзной организации ОАО «Стойленский ГОК»:

– В сентябре 2016 года, когда меня избрали председателем первички, профчленство было 29,6%. Мы проанализировали ситуацию, пересмотрели состав штатных работников, сократили должность бухгалтера

и водителя, ввели должность юрисконсульта, что позволило усилить правозащитную работу, более профессионально давать заключения по поступающим документам на согласование и др.

Начали выстраивать социальный диалог с работодателем. Конечно, было нелегко. Включились в реализацию мероприятий по охране труда, в действующую на предприятии производственную систему, стали участниками адаптационных семинаров для вновь принятых работников, рассказываем о профсоюзе и коллективном договоре, договорились об обязательном посещении профкома при приеме на работу, разъясняли изменения в оплате труда.

Параллельно определили целевые группы членов профсоюза, сформулировали их ожидания, разработали план. Результатом стало создание комиссии по проблемам труда и социальной защиты женщин и молодежной комиссии.

Нам удалось аккумулировать вокруг себя активную молодежь, «заразить» ее профсоюзной идеологией. С их помощью открыли группу в «ВКонтакте» («Профсоюз СГОК»), сейчас в ней уже около 1020 человек. Подписчиками являются не только члены профсоюза, но и не состоящие в организации, которые зачастую потом вступают в ГМПР, используя электронное заявление в группе.

Мы разработали и запустили проект «Единая карта скидок «Профдисконт», подключено более 50 партнеров с предоставлением скидок от 3% до 35%.

Предложили руководству проект организации отдыха работников, постарались учесть интересы всех категорий коллектива: поездки и экскурсии, семейно-оздоровительный отдых выходного дня, спортивно-массовые мероприятия, возим детишек на Кремлёвскую елку, в общем, все возможные ресурсы используем.

Колдоговорная кампания также послужила поводом для укрепления взаимодействия. Участвуем во всех семинарах, проводимых Центральным Советом и Белгородской областной организацией.

По очень жесткому сценарию развивается на предприятии проведение специальной оценки условий труда. Но, как говорится, нас это только

закаляет. Объединили уполномоченных по охране труда, весь профактив, разъясняем, стараемся работать на опережение, используем не только рекомендации Центрального Совета, областной организации, но и «фишки», которыми многие из вас с нами поделились. В результате за полтора года нам удалось поднять членство на 9,2%.

Юрий Горанов, председатель Челябинской областной организации ГМПР:

– Тема организационного укрепления профсоюза становится с каждым годом все актуальнее. Причин много: начиная от смены поколений, новых требований, предъявляемых к членам профсоюза (участие, активность, солидарность), и заканчивая ежедневным оправданием ожиданий членов профсоюза к своим профсоюзным лидерам (справедливость, решительность, ответственность).

В Челябинской области 2018 год обозначен как Год организационного укрепления. И это неслучайно. Наблюдается снижение численности профсоюзных организаций, их финансовых возможностей. Растет число профорганизаций с охватом профчленства менее 50%. Есть и внутренние проблемы: отсутствие системности в работе, низкая исполнительская дисциплина и ряд других.

Весь спектр вопросов по этой теме мы разбили на три составляющие: сохранение целостности и создание новых профсоюзных организаций, эффективность структуры и исполнительской дисциплины и мотивация.

Остановлюсь на первой. Еще в 2008 году была разработана пошаговая инструкция. Кстати, мы постоянно возвращаемся к тем решениям. Начали с анализа заключения коллективных договоров во вновь создаваемых предприятиях. Видим положительную динамику, работаем с 90 юридическими лицами. Только в Группе ММК заключается 34 колдоговора. Сегодня серьезно работают команды по сохранению численности при выделении в аутсорсинг Ашинского металлургического, Челябинского трубопрокатного, Магнитогорского метизно-калибровочного заводов. На Челябинском трубопрокатном заводе за последние два года создали первичные профсоюзные организации на вновь вводимых предприятиях и достигли уровня профсоюзного членства выше среднеобластного.

Областной комитет занимается созданием новых организаций. Работа эта непростая. Пример – создание первички в «СПК-Чимолаи».





**... в условиях разукрупнения
профорганизаций, увеличения числа тех,
которые не имеют достаточного потенциала
для развития, вопрос консолидации
ресурсов становится все острее...**



**Александр Доронин, пред-
седатель первичной про-
фсоюзной организации
Каменск-Уральского ме-
таллургического завода:**

– Вопрос укрепления профсоюзного членства решается у всех по-разному, в зависимости от уровня социального партнерства на предприятии. Хотел бы остановиться на некоторых моментах.

По заключению коллективного договора. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить представлять их интересы. Мы ввели заявительный характер их предоставления с обязательной подписью документов в профкоме. Например, компенсация стоимости питания производится на основании заявления работника, подписанного руководителем структурного подразделения и согласованного с профсоюзным комитетом завода. Есть преференции прямого действия: вознаграждение за выслугу лет увеличивается на 50% работникам, которые награждены грамотами Центрального Совета ГМПР.

Далее. Чтобы оценивать работу организации, необходимо участие в ее мероприятиях, тогда появляется осознанное членство. Поэтому при планировании работы учитываем интересы всех возрастных групп, резервы для дальнейшего развития профсоюзного актива, в том числе и через обучение новым, современным приемам.

Еще один важный аспект в работе – заключение соглашений между начальником цеха и председателем цеховой профсоюзной организации. Положение об участии профсоюза в производственно-технологической, экономической и социальной сферах труда, где конкретно прописана роль профорганизации. Положение о взаимодействии руководителя участка с профгруппорами, с уполномоченным по охране труда, об адаптации вновь принятых работников, о согласительной комиссии.

Ежегодные совместные выездные семинары и «круглые столы» подтверждают правильность выбранного курса. Работник перестал рассматриваться только как исполнитель, он становится активным участником хозяйственной деятельности предприятия.

**Андрей Шишкин, пред-
седатель Забайкальской
краевой организации
ГМПР:**



– Я как раз из тех территориальных организаций, которая практически самая малочисленная. Забайкалье – это горнорудные предприятия, их много, и расположены они на огромных расстояниях друг от друга. Есть золотодобывающие предприятия. Действуем мы при минимальных финансовых средствах и малочисленной профсоюзной базе. Зачастую в условиях острого противостояния с работодателем. Последний пример – это Вершино-Дарасунский рудник – многострадальный рудник: вы помните, здесь в 2006 году погибли 25 горняков, распалась профорганизация.

Сейчас со сменой собственника она восстанавливается. В мае проведено учредительное собрание. Там еще много проблем, но работа идет. И идет при взаимодействии с властью.

С текстами всех выступлений можно будет ознакомиться в брошюре, которая готовится к печати. 📖



ПО ТЕРНИСТОМУ ПУТИ

Приморский край богат природными ресурсами. Здесь выявлено почти 100 месторождений угля, а также цветных и благородных металлов. Несмотря на этот уникальный потенциал, край и его население не процветают, особенно это касается территорий с предприятиями горно-металлургического комплекса.

Вопрос «О ситуации в монопрофильных муниципальных образованиях Приморского края с наиболее сложным социально-экономическим положением» рассматривался на заседании краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Докладывал председатель Приморской краевой организации ГМПР Валерий ОНИСЕНКОВ. Публикуем выдержки из его выступления.

ВОСТОК – ДЕЛО ТОНКОЕ...

Востокское городское поселение входит в состав Красноармейского района Приморского края. Жителей – примерно 4 тыс. человек. Вся история поселка связана с градообразующими предприятиями ОАО «Приморский ГОК» и ОАО ГРК «АИР».



В прошлом году эти предприятия смогли работать стабильно благодаря временной отмене 10% экспортной пошлины на руды и концентраты вольфрамовые. Положительное решение этого вопроса не обошлось без вмешательства ЦС ГМПР. Однако в 2018 году заградительная пошлина введена вновь, что отразилось на социально-экономической ситуации в поселке.

...при закрытии монопоселения затраты краевого бюджета на переселение жителей оцениваются в 3,5-4 млрд рублей.

До введения пошлины (2006 г.) АО «Приморский ГОК» инвестировал в разработку нового месторождения вольфрама «Скрытое» 330 млн рублей, а после ее введения (за 2013-2016 гг.) – лишь 24 млн. 1 августа 2016 года разработка месторождения остановлена в связи с нехваткой финансовых средств.

В начале 2016 года другое предприятие – АО «ГРК «АИР» отказалось от финансирования объектов ЖКХ, но пока продолжает с трудом спонсировать тепловодоснабжение поселка, а это около 226 млн руб. в год.

Если не отменят экспортные пошлины, то деятельность градообразующих предприятий поселка может быть парализована. Придется изыскивать дополнительные средства на содержание пос. Восток в размере 300 млн руб. (примерная оценка), что значительно больше поступлений, получаемых от введенной экспортной пошлины на вольфрамовый концентрат. В случае закрытия монопоселения затраты краевого бюджета на переселение жителей оцениваются в 3,5-4 млрд рублей.

Удаленность поселка от райцентра – с. Новопокровка – 158 км, от г. Дальнереченск (ближай-





шая ж/д станция) – 220 км, от краевого центра г. Владивосток – 657 км. Связь с районным центром осуществляется только автомобильным транспортом. Маршрут Владивосток-Восток-2 самый длинный в Приморском крае, однако, до Востокского городского поселения транспортное сообщение не налажено (нет прямых рейсов). Существующий коммерческий рейс не всегда выполняет пассажирские перевозки должным образом (частые по-

ломки автобусов, отмена рейсов). Региональная дорога «Восток – Рошино» находится в неудовлетворительном состоянии.

Жители испытывают трудности с оказанием медицинских услуг: отсутствие квалифицированных врачей, устаревшее медицинское оборудование. В ненастье (затяжные и сильные дожди, метель и др.) медики не могут приехать к больным по вызову. При производственной травме оказать квалифициро-

ванную помощь на месте бывает невозможно. Единственный выход – на скорой помощи по грунтовой дороге за 150 км доставлять пострадавшего в Красноармейскую ЦРБ.

Есть государственная программа Приморского края «Информационное общество» на 2013 – 2020 годы. Сроки выполнения работ по подключению интернета на территории Востокского городского поселения постоянно переносятся.

ПЛАН ЕСТЬ, ИНВЕСТИЦИЙ НЕТ

Ярославское городское поселение включено в категорию «Монопрофильные муниципальные образования Российской Федерации (моногородов) с наиболее сложным социально-экономическим положением» распоряжением Правительства РФ от 29 июля 2014 года № 1398-р «Об утверждении перечня моногородов».



Градообразующее предприятие – Ярославская горно-рудная компания, остановленное в 2013 г., до сих пор не запущено. Численность работников снизилась с 1500 до 170 человек.

Местный бюджет не покрывает расходов на содержание поселения, численность которого чуть более 10 тысяч человек. В основном это пенсионеры и работники бюджетной сферы. Молодежь работает вахтовым методом. Часть бывших работников Ярославской ГРК трудоустроены благодаря содействию При-

**...Часть бывших
работниц Ярославской
ГРК трудоустроены
благодаря содействию
Приморской краевой
организации ГМПР.**

морской краевой организации ГМПР. Но некоторые, имеющие несовершеннолетних детей, остались без работы и получают ежемесячное пособие по безработице в минимальном размере 800 рублей.

Постановлением администрации Ярославского городского поселения от 11.04.2014 г. №53 утвержден Комплексный инвестиционный план модернизации монопрофильного Ярославского поселения. Из всех утвержденных в нем проектов ни один не реализован.

Перспективы развития монопоселения напрямую зависят от запуска Ярославской ГРК. Сейчас разрабатывается проектная документация на техническое перевооружение обогатительной фабрики для отработки хвостохранилищ. Если предприятие заработает, поставка оборудования, сырья (реагенты, мазут), материалов, а также отправка готовой продукции будут осуществляться по железной дороге. Объем продукции составит предположительно 200 тыс. тонн в год.

Однако пуск градообразующего предприятия может оказаться под угрозой срыва из-за позиции филиала ОАО «РЖД». Дальневосточная железная дорога закрывает перегон Лучки – Ярославка – Приморская и пути, расположенные на ж/д станции Ярославка – Приморская.



ПЕРСПЕКТИВА ПОКА НА СЛОВАХ

Образование Светлогорского сельского поселения (Пожарский район Приморского края) связано со строительством горно-обогатительного комбината на базе вольфрамового месторождения. Сейчас село включено в список монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации с наиболее сложным социально-экономическим положением.



Основное градообразующее предприятие – ООО «Лермонтовский ГОК». Последняя

новость: с 1 мая этого года на предприятии на 25 процентов повышены оклады и тарифные

ставки. Возобновление работы после трехмесячного простоя и повышение заработной платы – очень важные события для работников. Но перспектива производства остается только на словах. Сырья для бесперебойной работы осталось примерно на полтора года. Необходим профильный инвестор для разработки близлежащих месторождений.

Ни один пункт защищенного проекта «Индустриальный парк», направленного на уход от монопрофильности экономики в Светлогорье, не реализован. На данное время создано всего 10 рабочих мест.

Большое опасение вызывает котельная посёлка, находящаяся в аварийном состоянии. Есть проблемы с медицинским обеспечением – при уходе единственного фельдшера в очередной отпуск в поселении некому будет оказать срочную медицинскую помощь.

РЕШЕНИЕ ЕСТЬ, ЧТО ДАЛЬШЕ?

В городе Дальнегорске градообразующее предприятие – АО «Дальполиметалл» и ГХК «БОР» (Дальнегорский ГОК). Основные проблемы на «Дальполиметалле» – отсутствие квалифицированных кадров, в первую очередь специалистов среднего звена по эксплуатации и обслуживанию сложной горной техники.



В настоящее время предприятие работает, задолженности с выплатой заработной платы нет. Действующим коллективным договором предусмотрены дополнительные гарантии работникам.

Для повышения инвестиционной привлекательности и оживления экономики власти города и края выступили с инициативой создания в Дальнегорске территории опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР). Получение этого статуса поможет поддержать базовую горнорудную отрасль, а также развивать в районе другие виды деятельности.

По инициативе Приморской краевой организации ГМПР с целью улучшения социально – экономической обстановки и предотвращения ухудшения существующей в монопрофильных муниципальных образова-





ниях краевой трехсторонней комиссией принято решение:

- Департаменту промышленности края обратиться в Министерство промышленности и торговли РФ, Министерство экономического развития РФ с обоснованным предложением об отмене заградительной пошлины на руды и концентраты вольфрамовые;

- Департаменту транспорта и дорожного хозяйства принять меры по недопущению закрытия или консервации объектов железнодорожной инфраструктуры, связанные с устойчивой работой Ярославской ГРК в случае возобновления производства;

- Департаменту промышленности принять меры по ак-

тивизации запуска в Светлогорском сельском поселении деревоперерабатывающего комплекса с созданием 350 рабочих мест;

- Департаменту экономики и развития предпринимательства активизировать работу по наделению Дальнегорского городского округа статусом ТОСЭР.

ПОДДЕРЖКА КРАЕВОЙ ВЛАСТИ

В конце мая врио губернатора Приморского края Андрей Тарасенко на встрече с директором Аллюминиевого дивизиона РУСАЛа Алексеем Арнаутовым, генеральным директором Ярославской горнорудной компании Евгением Исаковым и Валерием Онисенковым пообещал Ярославской горнорудной компании (ЯГРК) поддержку.

реконструкция, включающая, в том числе, строительство новых цехов и переоснащение котельных, завершится в третьем квартале 2020 года, после чего обновленное производство заработает в полном объеме. Это позволит открыть более 1000 рабочих мест.

Врио губернатора, со своей стороны, пообещал содействие в получении заемного финансирования на реализацию проекта реконструкции. Рассмотрят возможность и включения поселка Ярославский в состав Михайловского ТОРа, что обеспечит предприятию дополнительные налоговые льготы.

Предприятие остро нуждается в газификации промышленной площадки. Ранее котельные отапливались дорогостоящим мазутом, что было экономически невыгодно и отчасти способствовало кризисной ситуации на производстве.

Тарасенко поручил департаменту промышленности совместно с РУСАЛом рассчитать необходимые объемы газа и пообещал провести переговоры с Газпромом по прокладке ветки газопровода на предприятие.

Тарасенко и Арнаутов договорились заключить Соглашение о сотрудничестве между компанией РУСАЛ и администрацией Приморского края. Оно будет подписано в сентябре этого года на Восточном экономическом форуме. 🇷🇺

Алексей Арнаутов представил главе региона проект реконструкции предприятия и рассказал о переходе на новую технологию получения высококачественного флюоритового концентрата. По его словам, сегодня идет разработка проектной документации. Окончательно

...обновленное производство заработает в полном объеме. Это позволит открыть более 1000 рабочих мест.





АЛЕКСЕЙ ЛАПТЕВ

УСПЕХ В РАЗВИТИИ



На кыштымском предприятии «Ремсервис» – «дочке» Кыштымского медеэлектролитного завода – принят коллективный договор. Это первый колдоговор за 10 лет существования Общества.

Коллективный договор подписали директор ООО «Ремсервис» Валерий Неволин и председатель первичной профсоюзной организации ЗАО «КМЭЗ» Татьяна Колесникова (профсоюзная организация «Ремсервис» входит в профсоюзную первичку КМЭЗ). Он вступил в силу 1 мая и в течение трех ближайших лет будет регулировать отношения между трудовым коллективом и администрацией предприятия.

Работа над колдоговором началась еще в сентябре 2017 года по инициативе представителей профсоюза. За образец был взят аналогичный документ, действующий на Кыштымском медеэлектролитном заводе. В обсуждении договора участвовали профактивисты, избранные в своих подразделениях.

– У нас существовали локальные нормативные акты, в которых были закреплены социальные гарантии работников, но единого, целостного, все-

...В колдоговор ООО «Ремсервис» внесли самые прогрессивные положения, предусмотренные коллективным договором Кыштымского медеэлектролитного завода. При этом была учтена специфика предприятия...

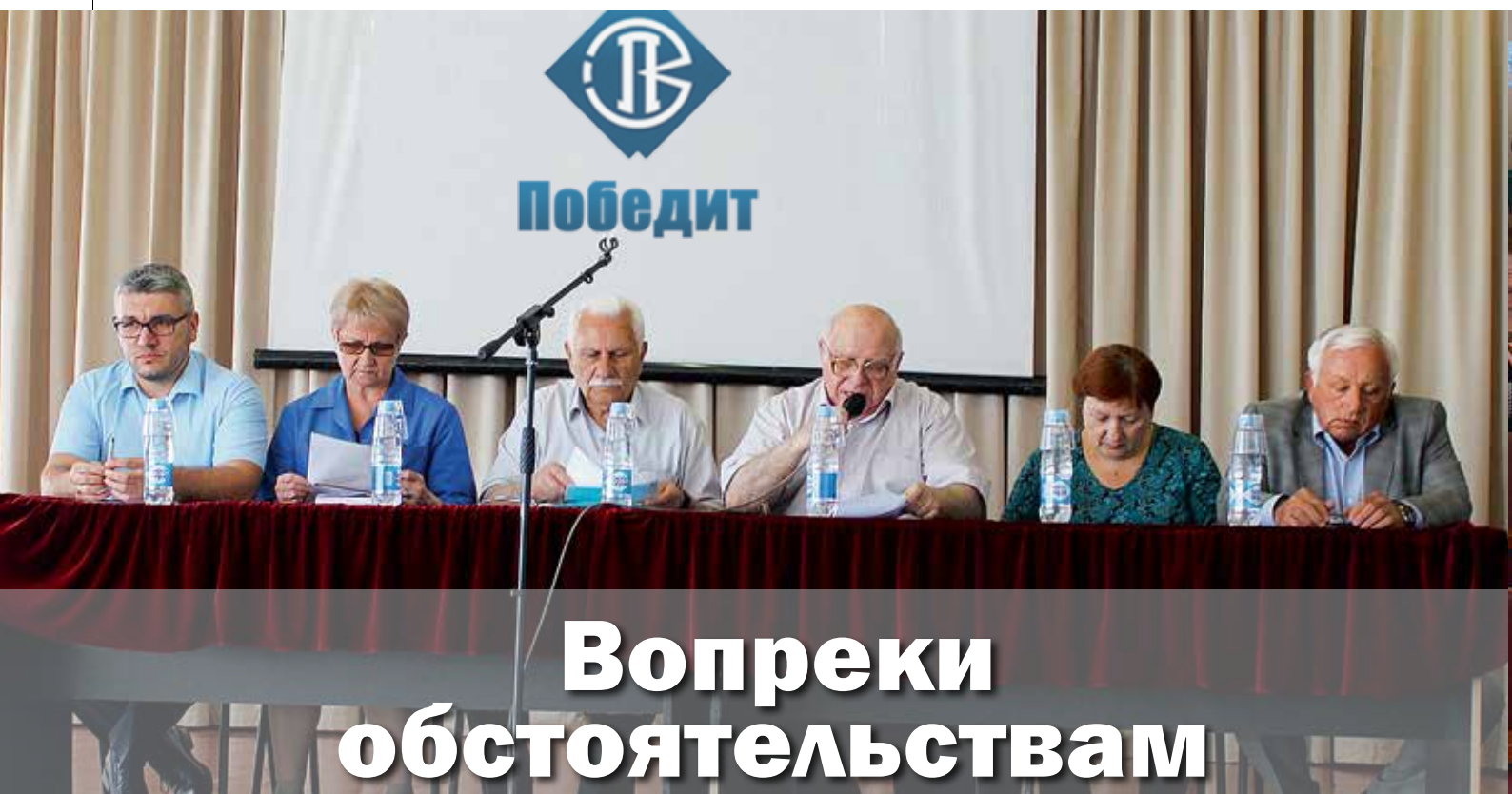
стороннего документа не было, – пояснила Ирина Чуличкова, участник коллективных переговоров со стороны работодателя.

– В колдоговор ООО «Ремсервис» внесли самые прогрессивные положения, предусмотренные коллективным договором Кыштымского медеэлектролитного завода. При этом

была учтена специфика предприятия, – прокомментировала профлидер КМЭЗ Татьяна Колесникова.

Так, в колдоговоре закреплены выплаты работникам, находящимся в декретном отпуске по уходу за ребенком, выплаты матерям-одиночкам и многодетным семьям. Предусмотрены социальные гарантии работникам, призванным на срочную военную службу, и ветеранам предприятия. Работодатель также взял обязательство производить выплаты к юбилеям трудового стажа работников и в связи с личными юбилеями.

– Принятый договор – важный шаг, повышающий уровень социальной защиты работников, – считает Татьяна Колесникова. – В дальнейшем договор можно совершенствовать. Главное, что он есть, что в нем прописаны все социальные гарантии, на которые вправе рассчитывать каждый работник предприятия. ■



Вопреки обстоятельствам

В ОАО «Победит» (Республика Северная Осетия-Алания) состоялась конференция по подведению итогов выполнения колдоговора за 2015-2018 годы и принятию нового на 2018-2020 гг.

Председатель первичной профсоюзной организации предприятия **Ефим Хубаев** рассказал об экономической ситуации.



Завод находился в нестабильном финансовом положении, полностью зависел от заказов АО «НИМИ», которое испытывало трудности с зарубежными партнерами. В ОАО

«Победит» произошла смена руководства, у профактива было опасение, что достигнутые социальные договоренности могут быть нарушены. Поэтому в 2015 году продлили действие колдоговора, заключенного в 2013-м.

Выполнялись мероприятия по охране труда, израсходовано около 25 млн рублей, в том числе на средства индивидуальной защиты – 6,4 млн рублей, на лечебно-профилактическое питание – 13 млн рублей, на обеспечение молоком – 5,4 млн рублей. На собраниях трудовых коллективов в подразделениях было много нареканий на низкое качество спецодежды и СИЗ. Все вопросы удалось решить.

На предприятии прошла спецоценка условий труда под контролем профактива. По некоторым рабочим местам класс вредности был снижен, но про-

фкому удалось договориться с работодателем о сохранении работникам всех прежних льгот и гарантий.

Подробно Ефим Васильевич остановился на вопросах оздоровления:

– В этом году заводу исполняется 70 лет, многие трудятся на предприятии десятилетиями и нуждаются в регулярном курортном лечении. Все желающие получают льготные путевки. Учитывая компенсацию от профкома и руководства предприятия, работники оплачивают 43-45% ее стоимости. За отчетный период было приобретено 375 санаторных путевок в Железноводск, Ессентуки, Кисловодск, в санатории Осетии и на Черноморское побережье, а также 360 путевок в детский оздоровительный лагерь «Металлург», которые частично оплатил завод и Министрство труда и социаль-



На собраниях трудовых коллективов в подразделениях было много нареканий на низкое качество спецодежды и СИЗ. Все вопросы удалось решить.

ной защиты республики. Около 3000 человек (работники и члены их семей) отдохнули на заводских базах отдыха «Майрамадаг» и «Горный Карца» по путевкам профкома.

Желающие проходили лечение в санатории «Тамиск», в дневном стационаре без отрыва от производства. За отчетный период этими услугами воспользовались 305 работников и членов их семей.

На территории предприятия работает медицинский пункт, где все желающие могут пройти необходимые процедуры: внутримышечные и внутривенные инъекции, магнитолазерная терапия, четырехкамерные ванны, ингаляции, озокерит с парафином, работает массажный кабинет.

Работникам оказывается материальная помощь на лечение, ремонт жилья, похороны близких родственников. За отчетный период предоставлена беспроцентная ссуда на общую сумму 22 млн рублей. Оказана материальная помощь работникам и нерабо-

тающим пенсионерам на сумму 12,6 млн рублей, из средств профсоюзного бюджета – 920 тыс. рублей.

Проработавшие на заводе более 10 лет при уходе на заслуженный отдых получили к юбилейным датам от одного до трех зарплаток.

Много внимания на предприятии уделяется качеству питания. Работает заводская столовая, в которой силами ремонтно-строительного цеха проведен текущий ремонт. Учтена просьба профкома о выдаче лечебно-профилактического питания отдельным категориям работников.

Комментируя проект нового коллективного договора, Ефим Хубаев сказал:

– Документ подробно обсуждался в трудовых коллективах подразделений. Работники высказали много предложений по его улучшению. Например, на протяжении нескольких лет поднимался вопрос о выдаче лечебно-профилактического питания работникам цеха № 3, электросварщикам и занятым на работах

...За отчетный период предоставлена беспроцентная ссуда на общую сумму 22 млн рублей.

с вредными условиями труда, не предусмотренного законодательством. Удалось убедить работодателя, и принято положительное решение.

Ефим Васильевич подчеркнул, что в новом колдоговоре сохранены все прежние социальные льготы, а по некоторым разделам приняты дополнительные.

Председатель Северо-Осетинской республиканской организации ГМПР Валерий Кумалагов отметил:

– Профактив завода «Победит» отличает хорошая организованность и целеустремленность. Несмотря на сложную социально-экономическую обстановку, колдоговор предприятия стал победителем конкурса Республики Северная Осетия-Алания в 2015 и в 2017 годах. 🍅



Договор дорожке санкций

На расширенных заседаниях профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций ПАО «РУСАЛ Братск» и Братского филиала ООО «РУС-Инжиниринг» рассмотрен вопрос выполнения коллективных договоров за первый квартал 2018 года.

Работодатели представили развернутый отчет о выполнении колдоговоров и перспективах работы предприятий. Все пункты, касающиеся социальных программ (компенсация оплаты проезда в отпуск, материальная помощь, оплата путевок, доставка на работу и обратно, дотация на питание, культурно-массовые и спортивные мероприятия и другие), выполняются в полном объеме.

Рост заработной платы за I квартал 2018 года к аналогичному периоду прошлого года составил в ПАО «РУСАЛ Братск» 2,7 %, в филиале «РУС-Инжиниринг» – 2,8 %.

Профактивисты смогли задать представителям работодателей вопросы относительно работы предпри-



ятий. Евгений Зенкин, управляющий директор ПАО «РУСАЛ Братск», рассказал о планах реализации социальных проектов не только на площадке завода, но и о существенных вложениях в городскую инфраструктуру Братска.

– Несмотря на внешние обстоятельства, завод и компания будут реализовывать экологические и социальные проекты как для сотрудников завода, так и для всех жителей Братска, – заверил Евгений Зенкин.

Приняты решения считать коллективные договоры в 1 квартале 2018 года выполненными в полном объеме. 🇷🇺



ВАЛЕНТИНА БЕЛОВА

На высоте

Новый коллективный договор заключен в «Авиапредприятии «Северсталь». Впервые в документе появились льготы для многодетных работников.

Вколдоговоре предприятия заложен хороший социальный пакет. В частности, для работников предусмотрена материальная помощь при рождении ребенка, льготная стоимость новогодних подарков, другие льготы и гарантии. Сотрудники могут взять дополнительные оплачиваемые отпуска

на свадьбу, при рождении ребенка и в некоторых других случаях.

В новом колдоговоре появилось несколько позитивных пунктов. Теперь многодетные работники будут ежемесячно получать выплаты по колдоговору. Для воспитывающих в семье четырех и более детей – по тысяче на каждого ребенка, троих детей – по 500 рублей. Среди изменений – рост выплат по нескольким пунктам. Так, юбиляров, отработавших в аэропорту более трех лет, поощряют премией в размере шесть тысяч рублей.

Колдоговор заключен на три года. Подписали документ генеральный директор предприятия Николай Ивановский и председатель профсоюзной организации Владимир Соколов. 🇷🇺





АРТУР СУНАГАТУЛЛИН

Мотивировать по-новому

Основным вопросом IV пленума республиканской организации Башкортостана ГМПР стало организационное укрепление профсоюза.

Нас не может не беспокоить падение численности профсоюзного членства, вызванное реорганизацией предприятий и оптимизацией персонала. Необходимо разработать планы-программы по организационному укреплению и вовлечению в профсоюз работников с учетом интересов всех возрастных групп, уделив особое внимание работе с молодежью. Также нужно провести детальный мониторинг предприятий в близлежащих районах на предмет создания в них профсоюзных организаций, – отметил председатель республиканской организации Башкортостана ГМПР Дамир Сабуров.

Дамир Шамсунович подчеркнул, что изменение профсоюзной работы и сложившихся стереотипов – дело непростое. Важно сохранить опыт, наработанный годами, освоить новые методы работы с профактивом, продолжить развивать и совершенствовать правозащитную, финансовую работу.

– Работники должны воспринимать профсоюз как инструмент для решения своих проблем, – сказал Дамир Сабуров и обратил внимание на важность информационной работы. Недостаточное информирование трудовых коллективов о деятельности профсоюза создает впечатление о его бездействии. Поэтому республикан-

ский комитет начал активно использовать социальные сети для создания профсоюзных групп и информирования профактива.

Выступающие поделились опытом. Так, в АО «Белорецкий металлургический комбинат» есть программа действий по увеличению численности членов профсоюза и мотивации профчленства. По словам председателя первички Георгия Хлесткина, профкомы цехов еженедельно проводят мониторинг профчленства, что позволяет оперативно решать возникающие вопросы. Важным мотивационным фактором является оздоровление членов профсоюза. В 2018 году на эти цели выделено 800 тыс. рублей, и работники смогут поправить здоровье в санаториях «Ассы» и «Якты-Куль». Большое внимание уделяется работе с молодежью, уполномоченными по охране труда.

– Регулярно проводим мероприятия для ветеранов, рассказываем об этом в местной газете. Когда люди читают, что о членах профсоюза заботятся даже на пенсии, то еще больше нам доверяют, – отметил Георгий Хлесткин.

Председатель первичной профсоюзной организации Учалинского горно-обогатительного комбината Амур Зайнуллин предложил создать рабочую группу для получения грантов и

дополнительного финансирования при проведении социально-значимых, культурно-массовых, спортивных и других мероприятий.

Председатель Федерации профсоюзов Республики Башкортостан Марат Хусаинов рассказал о деятельности Федерации, сделав акцент на работе правовых инспекторов и колдоговорных отношениях. Начальник отдела металлургии и неметаллических производств Министерства промышленности и инновационной политики республики Валерий Галиев проинформировал об экономических показателях ГМК региона.

Первый заместитель министра семьи, труда и социальной защиты населения Юрий Мельников с сожалением отметил, что в горно-металлургическом комплексе республики не заключено отраслевое соглашение. Отдельно он остановился на показателях травматизма в отрасли, который продолжает оставаться высоким. Особое внимание призвал уделить методике расследования и учета микротравм, полученных работниками в процессе производственной деятельности. 🇷🇺





Ответы на трудные вопросы

Состоялась встреча профсоюзного комитета с руководством ОАО «Алтай-Кокс». За «круглым столом» собрались генеральный директор Павел Лизогуб, директор по производству Вадим Валяс, директор по персоналу и социальным вопросам Александр Уманец, председатель первичной профсоюзной организации Елена Павлова, ее заместитель Ирина Вишневская, а также председатели профорганизаций структурных подразделений. Разговор касался тем развития города, работы предприятия и социального партнерства.

Принято решение о присвоении Заринску статуса территории опережающего социально-экономического развития, что позволит привлекать в город крупных инвесторов и создавать новые рабочие места. На сегодня есть два резидента – «Русская кожа. Алтай» (сдача объекта в 2018 г., запуск на полную мощность в 2019 г., создание около 200 рабочих мест) и «Сибирский фанерный комбинат» (уже работает, планируется расширение производства с созданием около 100 рабочих мест).

Речь шла о благоустройстве города, плохом состоянии дороги до завода, медицинском обеспечении жителей.

Павел Лизогуб рассказал о текущей ситуации в ОАО «Алтай-Кокс». За 1 квартал 2018 года есть отклонения от плановых показателей по реализации кокса по объективным причинам – санкции привели к сни-

жению производства российского чугуна, в производстве которого используется, в том числе, и продукция ОАО «Алтай-Кокс». Но год не закончен и экономическая ситуация может измениться, – обнадежил руководитель.

Александр Уманец проинформировал, что численность персонала предприятия на 1 мая 2018 года составляет 2854 человек, средняя заработная плата за 1 квартал этого года – 47551 рублей.

На вопросы охраны труда ответил начальник Управления труда и производственной безопасности Игорь Цепелев. Профактив интересовало, будут ли отремонтированы лестничные марши в подземном пешеходном переходе, планируется ли ремонт на центральной проходной? Руководитель заверил, что данные работы запланированы и в ближайшее время ремонт начнется.

Инспектор труда профкома Дмитрий Журавлев и начальник отдела УОТиПБ Сергей Шевченко рассказали о проверке качества средств индивидуальной защиты.

Из выданных 2800 пар обуви списано 54, нательного белья – 2 комплекта. С ремонтом спецодежды проблем нет. Работники клининговой компании следят за ее состоянием. Вопрос обеспечения демисезонной спецодеждой также решается.

На встрече речь шла о системе премирования лучших работников, необходимой остановке около производственного подразделения, порядке выплат по листкам временной нетрудоспособности, правах доноров, повышении заработной платы работников медсанчасти, выплате отпускных, лечении, профилактике профзаболеваний и многом другом. 🟡

...Профактив интересовало, будут ли отремонтированы лестничные марши в подземном пешеходном переходе, планируется ли ремонт на центральной проходной?





ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

ГОРОД ДЕШЕВОГО ТРУДА

Верхний Уфалей рискует стать городом самой дешевой рабочей силы в регионе. Спрос на рабочие места в разы превышает предложение, что позволяет работодателям чувствовать себя хозяевами положения и играть на этом. Такова, в частности, неофициальная картина, которую сегодня рисуют горожане.

Официальная же статистика продолжает внушать стабильность, подставляя новые цифры в информационные сводки-шаблоны: по данным городского центра занятости на 10 мая, с начала года трудоустроено 276 ищущих работу уфалейцев. На профессиональное переобучение направлены 52 человека. Трудоустроены на общественные работы 312 горожан. Официально в поисках работы находятся 1078 уфалейцев, из них статус безработного получили 1026. Уровень безработицы – 7,2% (почти такой же, как полгода назад). И самые позитивные данные, сообщаемые во всех местных СМИ и соцсетях: в городе регулярно открываются ярмарки вакансий, а в местном банке вакансий всегда есть предложения о

трудоустройстве. Например, на 10 мая их было 107, в т. ч. 92 – на постоянные рабочие места.

Только статисты не берут, например, заново в учет тех, кто когда-то числился в службе занятости, затем нашел работу, трудоустроился, но позже уволился. Таким вставать на учет в СЗН бессмысленно – нормального пособия уже не дадут. И таких немало. Да и много еще чего не знают цифры.

Например, того, как после ликвидации градообразующего «Уфалейникеля» поменялось отношение к человеку труда. Понятие «человек труда», похоже, вообще теряет смысл: в людях видят только рабочую силу, молчаливую и терпеливую. Так следует со слов простых горожан. И не только простых. Депутат городского собрания депутатов Мария Филиппова, председа-

тель профсоюзной организации ООО «Литейный центр», говорит о реальном демпинге рабочей силы, профессиональных знаний и навыков.

– Люди жалуются на неуважительное отношение. На них давят – лишением премий, постоянными выговорами с занесением в трудовую книжку. Им говорят: не нравится – до свидания, за забором толпа желающих на ваше место. Кто жалуется – тут же увольняют

...в людях видят только рабочую силу, молчаливую и терпеливую.
Так следует со слов простых горожан...

под разными предложениями. При чем такая политика идет не от генеральной дирекции предприятий, а от руководителей среднего звена, – рассказывает Мария Филиппова. – Сами люди





Юрий Горанов:

– Всякому терпению есть предел, за которым может последовать социальный взрыв. Поэтому самое верное решение для работодателей – садиться за стол переговоров с профсоюзами...

изменились. Готовы выходить на работу в выходные, чтобы хоть какие-то деньги дополнительно заработать. О том, что в выходные по закону положена двойная оплата, молчат. Специалисты с высшим образованием готовы мыть полы. Все от страха потерять рабочее место. Страх разрушает дух коллективной сплоченности – каждый стал сам за себя. Хуже того, желание выслужиться перед работодателем породило массовое доноительство. Такого раньше никогда не было.

Неофициальная информация об этой проблеме есть и в администрации городского округа. Главный инструмент влияния власти – создание новых рабочих мест и снятие напряженности на рынке труда, тогда работодатели не смогут

спекулировать на дефиците рабочих мест, – прокомментировал заместитель главы округа Сергей Косов. К сожалению, фактические цифры «влияния» пока не убеждают: в ТОСЭР Верхний Уфалей сейчас работают только 2 резидента – предприятия с правом развивать в округе бизнес на льготных условиях. Это «Уфалейский трикотаж» и «Природный ресурс» (с 13 апреля). Вкупе они пока обеспечили работой меньше 50 человек. Готовятся стать резидентами еще две компании. Стратегическая перспектива, по информации Сергея Косова, приход в город иностранного инвестора – металлургического предприятия «KSP Steel». Оно обещает дать уфалейцам 1,5 тысячи рабочих мест.

Но планы и перспективы всегда радужнее реальности. Реальность же кроме как удручающей не назовешь. В числе оставшихся крупных (по местным меркам) предприятий города – «УфалейМетМаш», «Литейный центр», «Уралэлемент», «Дормаш». Ни одно из них экономически стабильным считать нельзя. Это утверждают разные источники, в т. ч. социально-экономический мониторинг областной организации ГМПР. Пользуясь ажиотажом с занятостью и терпением работников, работодатели определенно сбивают зарплату – не индексируют ее, хотя это и записано как обязательство в коллективных

договорах. Сейчас в промышленности города средний уровень оплаты труда официально – 29813 рублей (данные администрации округа за март). Но эти деньги – «сказочные», по словам горожан, большинство простых работников получает гораздо меньше. Кроме того, невыполнение договоренностей с профсоюзами об индексации зарплаты в перспективе грозит разрушить всю систему социального партнерства. Не случайно эксперты уже прогнозируют принятие «непопулярных» решений – отказы работодателей от выполнения социальных обязательств, введение режимов неполного рабочего времени, сокращения персонала. Такое уже не раз было в трудные времена, а для Уфалея времена не просто трудные – суровые.

И самое слабое место работников в этой ситуации – коллективная разобщенность. На это и бьют работодатели, позволяя себе спекуляции и злоупотребления. Так считают специалисты областной организации ГМПР. Но если не молчать, особенно если речь о нарушении трудовых законов, и идти в трудовую инспекцию, суд, можно помочь не только себе, но и созданным прецедентом изменить ситуацию в целом. Это советуют юристы областной организации ГМПР, готовые всегда оказать бесплатную правовую поддержку членам профсоюза.

Председатель Челябинской областной организации ГМПР Юрий Горанов отметил:

– Всякому терпению есть предел, за которым может последовать социальный взрыв. Поэтому самое верное решение для работодателей – садиться за стол переговоров с профсоюзами. Соцпартнерство всегда было инструментом решения самых сложных социальных задач, и нужно этим пользоваться. А если не получается на уровне предприятия – надо подключать региональных партнеров. 



ЛЮБОВЬ ГОРБАЧЕВА • ВЛАДИМИР ШИРОКОВ • ЯНА ИВАНОВА

Типовые решения и новые тенденции

Снижение уровня профчленства, ежегодно фиксируемое в ГМПР, тревожный сигнал, говорящий, в том числе, и о проблемах в информационной деятельности. Невозможно остановить падение численности организации, если каждый ее член не знает, что происходит в его первичке, в профсоюзах его региона, чем занимается ЦС ГМПР и ФНПР. Для того чтобы обсудить, какие каналы информирования сегодня наиболее эффективны, обменяться опытом и выработать рекомендации по используемым технологиям в PR работе, в Череповце собрались более 30 представителей информационных служб территориальных и первичных профсоюзных организаций, ответственные за информационную работу из 19 регионов страны.

Открыли семинар председатель Вологодской областной организации Юрий Изотов и председатель первичной профсоюзной организации «Северстали» Александр Афанасьев.

О ситуации в горно-металлургическом комплексе и профсоюзе рассказал заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов. Организационное укрепление профсоюза, итоги переходного периода от аттестации рабочих мест к СОУТ, изменения законодательства, работа трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений,



новые инициативы правительства, в частности, повышение пенсионного возраста и другие стали предметом обсуждения.

На состояние информационных ресурсов профсоюза, обеспечение потоков информации, проблемы взаимодействия работников, мотивацию, лояльность и вовлеченность сотрудников в коммуникации, задачи по созданию эффективной коммуникационной системы профсоюза обратила внимание заведующий информационно-издательским центром ЦС ГМПР Любовь Горбачева.





Несмотря на информационную «продвинутость» ГМПР в целом, информационных ресурсов в профсоюзе недостаточно. Да и не все, что есть, можно считать эффективными. Любовь Горбачева озвучила результаты мониторинга ГМПР, сделав акцент на «красных зонах» – территориях, не имеющих сайтов и печатных изданий. Есть вопросы и по содержанию: подача информации, тематика. Очень мало публикаций о том, как профсоюз защищает работников в судах, а таких историй в реальности много, и они отлично мотивируют вступать в ГМПР. Отдельная проблема – соцсети: это мощнейший ресурс, на них подписаны миллионы, но в профсоюзных группах лишь доля процента. Осложняет ситуацию недостаточное в отдельных организациях финансирование информационной работы.

Участники форума согласились с Андреем Шведовым, что для повышения эффективности коммуникаций нужно больше привлекать массовые категории профактива – профгруппиров, председателей цеховых профорганизаций. На них должно строиться живое общение – «классика» информационной работы. Поток информации при этом должен быть двусторонним, учитывать отзывы и предложения снизу, чтобы корректировать информацион-

Несмотря на информационную «продвинутость» ГМПР в целом, информационных ресурсов в профсоюзе недостаточно. Да и не все, что есть, можно считать эффективными.

ную работу. Нужно продолжать осваивать популярные интернет-площадки. Так, Instagram – отличный ресурс для размещения историй о том, как профсоюз решает проблемы работников. Сейчас востребован видео-контент – значит, нужно делать больше роликов и активнее продвигать их, например, через YouTube. Перспективный инструмент общения – мессенджеры. Все ресурсы хороши в решении и достижении главных задач и целей – чтобы профсоюзная информация была своевременной, актуальной и достоверной и чтобы каждый член ГМПР знал, чем занимается его профорганизация.

Опыт использования медиа для продвижения профсоюзной идеологии на примере Челябинской областной организации ГМПР поделился Юрий Горанов. У южноуральских

металлургов и горняков не первый год практикуется акционизм как комбинированное информационно-организационное направление. Громкие массовые акции с участием профсоюзной молодежи, «заточенные» на постановку и решение конкретной социальной проблемы, как показал опыт, вполне действенный PR-инструмент. По итогам акций готовятся и запускаются в эфир профессиональные видеоролики. Заявленные темы получают широкий резонанс и реакцию правительства.

Встречи с приглашенными преподавателями помогли информационщикам повысить свое мастерство. Кандидат филологических наук, доцент кафедры связей с общественностью, журналистики и рекламы Челябинского государственного университета Елена Иванова дала понятие современного



медиатекста и советы, как адаптировать тексты для разных информационных каналов.

«10 шпаргалок для тех, кто садится писать статью», сформулировала и прокомментировала Елена Билева, главный редактор газеты «Голос Череповца». «Подопытным кроликом» оказался профсоюзный журнал «Северстали». На примере этого издания разбиралась структура современного текста, правила создания заголовков, законы верстки, работа с информационными поводами и т.д.

Как продвигать информацию в соцсетях, рассказал политолог, журналист, блогер Евгений Мокиевский.

«Круглый стол» по обмену опытом прошел очень насыщенно. Чувствовалось, что участники соскучились по общению. Дискуссии и обсуждения сменялись представлением своих достижений и успехов в работе. Опыт делились представители и первичных, и территориальных организаций. И даже когда «вышло» время, никто не расходился. Как ни странно, но информационщики соскучились по общению.

Участники встретились с генеральным директором дивизиона «Северсталь Российская сталь» Вадимом Германовым. В зал заседаний он пришел в корпоративной спецодежде,

Громкие массовые акции с участием профсоюзной молодежи, «заточенные» на постановку и решение конкретной социальной проблемы, как показал опыт, вполне действенный PR-инструмент...

складывалось ощущение, что мы на рабочей планерке.

Вадим Евгеньевич рассказал об инвестиционных проектах, среди крупнейших – строительство доменной печи №3 проектной производительностью 2,9 млн тонн чугуна стоимостью 28 млрд рублей с вводом в эксплуатацию в 2021 году. Речь шла об основных социальных и благотворительных проектах «Северстали» в Череповце. Разговор коснулся очень многих аспектов деятельности предприятия: поддержка занятости населения, состояние охраны тру-

да и экологическая политика «Северстали», льготы и гарантии по коллективному договору, санаторно-профилактическое и реабилитационно-восстановительное лечение работников, оздоровление детей в лагерях и санаториях, питание, отдых и досуг. Полтора часа журналисты пытливно выясняли все особенности взаимодействия профсоюза и администрации предприятия.

Кроме непосредственного обучения, информационные работники познакомились с металлургическим производством «Северстали». Участники побывали в ЛПЦ-2, увидели процессы производства оцинкованного проката, посетили экспозицию музея металлургической промышленности, рассказывающую об истории и современности металлургии.

А потом поделись своими впечатлениями:

Марина Паринова, редактор газеты «Сегодня и завтра» первичной профсоюзной организации ПАО «НЛМК»:

– Нужно использовать все доступные виды передачи информации: печатные, интернет-ресурсы, группы в социальных сетях, чтобы рассказывать о своей работе, о профсоюзе, что делаем, зачем, каких трудов это стоит. Нашу газету «Сегодня и завтра» (тираж более 11 тысяч экз.) читает и молодежь, и старшее поколение, все, кому интересно, что происходит в цехах, на предприятии.

Но как бы ни было веско печатное слово, важно живое общение, когда смотришь человеку в глаза, видишь его реакцию. Это дорогого стоит.

Считаю, что нужно учитывать интересы нашей аудитории, действовать в кругу их интересов, побуждать людей задумываться о решении своих проблем.

Александра Дорохина, специалист по организационно-массовой работе ППО «Богучанский алюминиевый завод» ГМПР:

– Социальные сети, сайт, газета, – это наши информационные ресурсы. Используем все три, аудитория у нас молодая, они все хотят знать, им все нужно. Наиболее рабочий инструмент





для нас – это социальные сети. Мы анализируем просмотры, лайки, репосты, приветствуем обратную связь. В планах модернизация сайта, изменение формата газеты. Проблемы видим.

Семинар понравился, много информации. Для меня самое главное – это обмен опытом, есть то, что хотела бы применить у себя. Это глобальное переосмысление того, что делаю, того, как сделать лучше. Когда общаешься с мэтрами, понимаешь, как действовать.

Александр Боданин, председатель комиссии по информработе ППО «Качканар-Ванадий»:

– Потребление информации идет через все СМИ. Делать акцент на каком-то одном, например, отдавать предпочтение видеорепортажам, нельзя. Молодежь посмотрит необходимую информацию в карманном девайсе, люди старшего поколения привыкли к печатному слову, поэтому должны работать в обоих направлениях.

Надо больше работать с людьми, «вытаскивать» из трудовых коллективов способных для написания статей, производства видеоматериалов, мы должны находить таланты, они внесут огромный вклад в развитие информационной работы.

Коммерческим СМИ нужен хайп для привлечения аудитории, скандалы. Как сделать так, чтобы в бесконфликтной ситуации продвигать профсоюз? Нам нужны яркие информационные поводы.

Я не профессионал, информа-

...Профсоюз – это коллективная защита. Необходимо показывать профсоюз в действии, тогда будет меняться и общественное мнение о нем и профсоюзном движении в целом...

ционной работой начал заниматься недавно, и те вещи, которые рассказываются на семинаре, дают отличный эффект, помогают мне стать более грамотным, правильно подавать информацию. Надеюсь, после семинара моя работа подрастет на некоторый уровень.

Надежда Балакина, главный редактор газеты «Союз-Металл-Алтай» Алтайской краевой организации:

– Продвижение профсоюзной идеологии – это комплекс мер. Посмотрите на действия работодателя, он очень быстро продвигается в информационном поле, потому что у него большие финансовые потоки. И нам нельзя отставать, а где-то и на опережение работать. У нас не отказываются от газеты, хотя некоторые считают, что пресса – это архаизм. Если директора понимают необходимость корпоративной газеты, не-

ужели профсоюз может отказаться от своей, профсоюзной. Наше издание поддерживает не корпоративный дух, а человека труда. Эта ниточка нас крепко связывает.

Семинар замечательный не только в образовательном смысле. Мы познакомились с предприятием, были в музее, почувствовали себя в гостях, где тебе рады, где ты получил заряд энергии, когда есть что рассказать, где был и что видел, с кем познакомился. Вот это организация. И гордость, и успокоение души, что случайных людей здесь нет.

Юрий Горанов, председатель Челябинской областной организации, председатель комиссии ЦС ГМПР по информационной политике:

– Конечно, хорошо, когда есть деньги, есть ресурсы, которые позволяют использовать многообразие каналов связи для передачи информации. Мы рады, например, за ММК, который шагает семимильными шагами.

Что касается эффективности. Важна не форма, а содержание. Если в организации ничего не происходит, то это просто юридическая форма, без содержания. Мы должны быть нацелены на формирование этого содержания. Мы действием рожаем слово, а слово должно рождать действие.

Мы должны быть ориентированы на своего потребителя, на члена профсоюза. В газете, которая предназначена профгруппоргам, мы пишем о простых вещах: событиях в первичке, о победах, о том, как смогли договориться на том или другом предприятии, потому что это всех волнует.

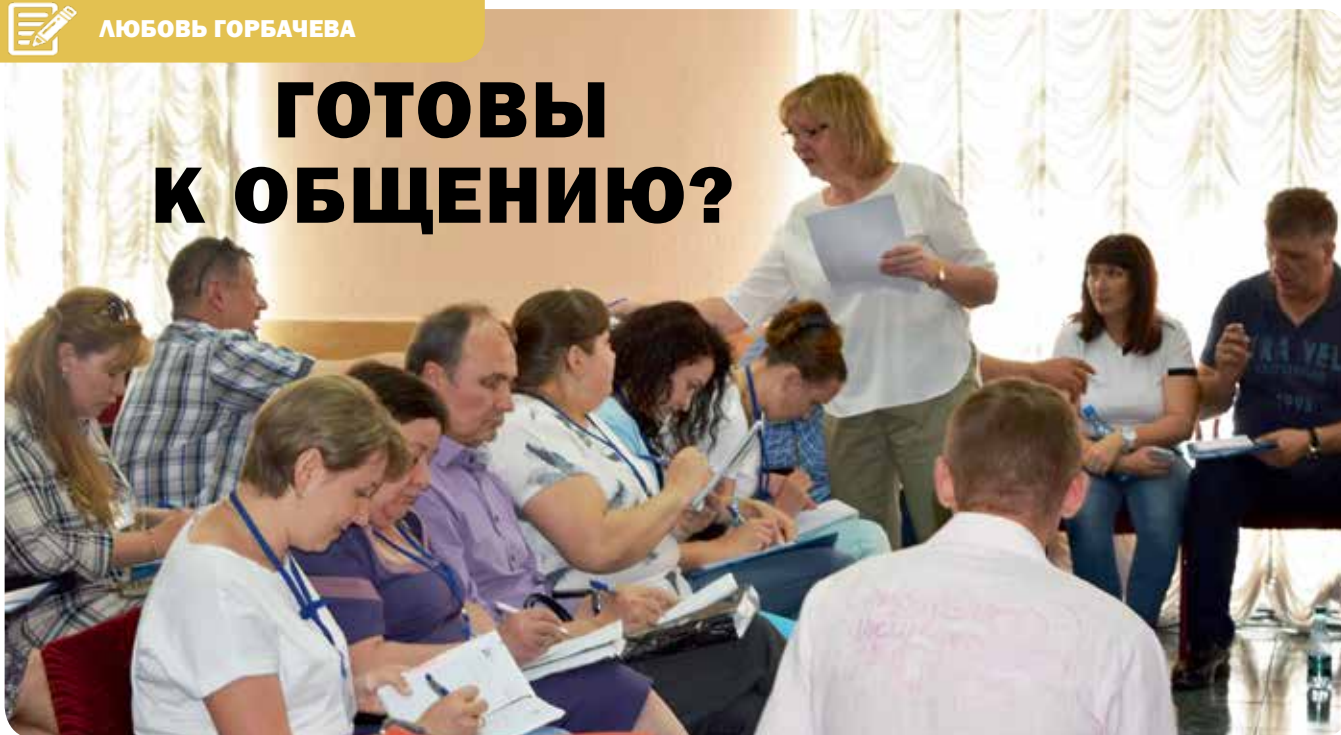
Мы сами создаем информационные поводы, проводим коллективные акции, флэш-мобы, которые интересуют СМИ. Профсоюз – это коллективная защита. Необходимо показывать профсоюз в действии, тогда будет меняться и общественное мнение о нем и профсоюзном движении в целом.

Обстановка на семинаре рабочая, нет свободного времени вообще. Собрались профессионалы, а среди профессионалов всегда интересно. 🔴



ЛЮБОВЬ ГОРБАЧЕВА

ГОТОВЫ К ОБЩЕНИЮ?



В конце июня группа руководителей и специалистов Центрального Совета ГМПР отправилась в Алтайский край. Четыре часа полета, и мы в Барнауле. С высокого берега Оби открывается чарующий вид на речную пойму и правобережные заливные луга. 25-километровая «Лыжня здоровья», по которой ехали до места проведения семинара, в теплое время года превращается в велосипедно-пешеходную тренировочную трассу. В зеленой зоне, в реликтовом ленточном сосновом бору, расположены лечебно-оздоровительные учреждения, спортивные базы. Живописная территория, искусственные водопады, фонтаны, собственный пляж, ручные белки, живой уголок с бурыми медведями.

Это санаторий «Барнаульский», где и состоялся региональный семинар для профсоюзного актива Алтайской, Иркутской, Кемеровской, Красноярской, Новосибирской областей.

С приветственным словом к участникам обратился Иван Панов, и.о. председателя Алтайского краевого союза организаций профсоюзов. Сегодня в составе объединения более 150 тысяч членов профсоюза, более 30% из которых молодежь, 20 членских организаций. Заключено региональное соглашение между администрацией края, краевым объединением профсоюза и объединением работодателей. Уровень средней зарплаты чуть более 33 тысяч рублей. Экономическая эффективность деятельности профобъединения по итогам 2017 года – более 200 млн рублей.

В настоящее время в крае серьезная проблема по выплате заработной платы на уровне не ниже МРОТ, особенно в бюджетной сфере, фиксируется перевод сотрудников на более низкооплачиваемые должности, уменьшение тарифных ставок.

Успешной работы пожелала участникам семинара Ольга Тюльпина, председатель Алтайской территориальной организации ГМПР.

На вопрос «Кто я и зачем здесь» ответил каждый. Ожидания от семинара – обновление знаний, знакомство с коллегами из других регионов, передача опыта. Участники семинара заинтересованы в инфор-





...Участники семинара заинтересованы в информации о работе Центрального Совета профсоюза, хотят узнать, с какими проблемами сталкивается профсоюз, какие решения принимаются и почему...

мации о работе Центрального Совета профсоюза, хотят узнать, с какими проблемами сталкивается профсоюз, какие решения принимаются и почему, поддерживаются ли они другими социальными субъектами и членами профсоюза, как продвигается профсоюзная идеология, каково отношение профсоюза к тем законопроектам, которые сегодня предлагает Правительство РФ, в частности увеличение пенсионного возраста.

О месте ГМПР в международном и российском профсоюзном движении, структуре профсоюза, взаимодействии профсоюзных организаций, эффективности выполнения решений рассказала Светлана Боева, заместитель председателя ГМПР.

Об основных направлениях организационной работы проинформировала заведующий

организационным отделом ЦС ГМПР Марина Назарова. Обсуждены вопросы от ведения учета профсоюзного членства, планирования деятельности, подготовки собраний и конференций до форм отчетности, проведения акций солидарности и коллективных действий, формирования кадрового резерва всех структур профсоюза, проблем организационного укрепления ГМПР в целом.

Олег Михайлов, заместитель руководителя социально-экономического отдела ЦС профсоюза, сосредоточил внимание на деятельности ЦС в рамках социального партнерства, в том числе заключении Отраслевого тарифного соглашения, отраслевом конкурсе «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» и работе органов социального партнерства в вертикально интегрированных компаниях, особенностях сбора оперативной информации о социально-экономическом положении работников горно-металлургического комплекса, усилиях по достижению справедливой заработной платы, мониторинге занятости работников.

Олег Михайлович обратил внимание на проблемы моно-

городов с градообразующими предприятиями ГМК, разъяснил необходимость применения рекомендаций «О действиях организаций ГМПР по поддержке работников предприятий со сложным социально-экономическим положением, расположенных в монопоселениях». Полезной стала информация о разрабатываемых Минпромторгом мерах в связи с применением санкций США, присвоении статуса ТОСЭР ряду территорий, ситуации на Лермонтовском ГОКе, действиях ЦС ГМПР и краевой организации профсоюза для обеспечения деятельности данного предприятия.

О профсоюзном контроле за условиями и охраной труда рассказал Олег Сокур, заведующий отделом охраны труда и окружающей среды ЦС профсоюза. Речь шла о работе технической инспекции ГМПР, институте уполномоченных, аттестации технических инспекторов труда, совместной работе с соответствующими отделами других отраслевых профсоюзов, изменениях в нормативно-правовых актах, содержащих нормы трудового права в области охраны труда. Особое внимание уделено организации расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проанализированы причины произошедших несчастных случаев в 2017 году.

Выступление заведующего юридическим отделом Натальи Сушевой началось с теста на знание Устава ГМПР. Затем последовал рассказ о работе юридической





службы профсоюза: численность юристов в территориальных и первичных организациях, выпущенные брошюры, размещение информации на сайте, результаты проверок соблюдения работодателями трудового законодательства, оказание правовой помощи при разработке и экспертизе коллективных договоров и локальных нормативных актов, подготовке документов в комиссию по трудовым спорам. Представлена информация о защите членов профсоюза в судах, разъяснено законодательство о медиативных формах разрешения конфликтов, выплате заработной платы не ниже МРОТ, об индексации заработной платы, гарантиях при увольнении по инициативе работодателя, представ-

лена информация об изменениях в Трудовом кодексе РФ, а также определения Верховного Суда по ряду позиций.

На состояние информационных ресурсов профсоюза, проблемы коммуникации, новые тенденции в развитии инструментов информирования обратила внимание заведующий информационно-издательским центром Любовь Горбачева. Участники обсудили наиболее востребованные в профсоюзе каналы коммуникации, побывали во «французской мастерской», познакомились с видеопродукцией, выпускаемой профсоюзными организациями.

Интерактивное занятие с элементами тренинга «Психология де-

лового общения» провела Галина Эрнст, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии АлтГТУ. В центре внимания: формы, технология и этика делового общения.

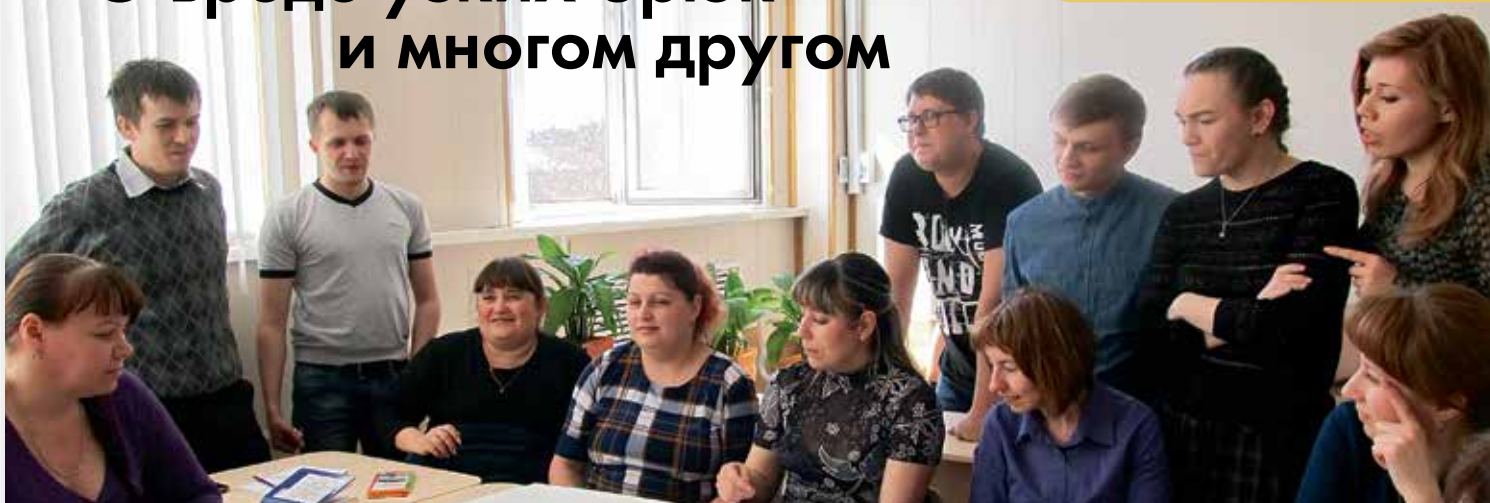
Практикум «Информационные процессы в современной коммуникации» провела ведущий специалист организационного отдела ЦС Ольга Карпова.

Семинар закончился. Участники с обеих сторон единодушно во мнении, что подобные семинары полезны и необходимы. И сделали общий вывод: эффективность обучения напрямую зависит от готовности аудитории воспринимать и транслировать полученную информацию. ■

О вреде узких брюк и многом другом



МАРИНА ОНУЧИНА



Семинар на тему «Деловые переговоры» состоялся для молодежного профсоюзного актива Лысьвенского металлургического завода (Пермский край) и затрагивал вопросы заключения коллективных договоров. Провела его психолог Галина Ходимчук.

Член молодежной комиссии профкома Илья Гордиенко рассказал, что участники обучения практиковались в различных подходах к переговорам, определяли цели социального диалога и выстраивали их в приоритетном порядке, проявляли свои лидерские и организаторские качества.

Например, группа, в которой работал Илья, пришла к мнению, что основная цель коллективных переговоров – безопасность и уверенность, то есть стабильность. Главное, чтобы работники предприятия имели определенные гарантии, чувствовали себя защищенными на производстве, были уверены в завтрашнем дне. В других группах главной целью называли выгоду, то есть пользу для большинства. По словам преподавателя, эти две поведенческие модели не противоречат друг другу.

Обучение проходило с использованием практических заданий. Проведено тестирование, в результате которого

профсоюзные активисты могли узнать о себе порой самые неожиданные вещи. Так, например, Илья оказался владельцем «узких брюк» – он, как показал тест, сознательно загоняет себя в определенные рамки, которые не позволяют ему раскрыть и реализовать имеющийся потенциал. Михаил Лобанов оказался способным выйти за рамки задания, чтобы подвести его к логическому завершению. Далеко не все смогли проявить столь широкую свободу действий для достижения результата.

Участники отметили, что семинар помог им узнать много нового по теме переговоров, раскрыть свой потенциал и лучше понять сильные и слабые стороны. Появилось понимание, что ведению профсоюзной работы надо еще много учиться. Предложено следующий семинар провести на тему стрессоустойчивости. ■



АЛЕКСЕЙ ЛАПТЕВ

УБЕЖДАЙ, МОТИВИРУЙ, ДЕЙСТВУЙ!

Хочешь быть успешным профлидером? Извлекай максимум пользы из минимума ошибок! Слышали такое крылатое выражение? На областном семинаре актива ГМПР представители малочисленных профсоюзных первичек учились применять в общественной работе профсоюзные афоризмы и в целом технику воздействия устным словом. Тренинг получился живой, эмоциональный.

В Год организационного укрепления в живописных окрестностях г. Кусы Челябинский областной комитет ГМПР собрал представителей малочисленных профорганизаций. Это те первички, где сегодня сложнее всего решаются вопросы мотивации профчленства и организационного

укрепления. Группу составили профактивисты Саткинского чугуноплавильного завода, Александринской горнорудной компании (рудник «Чебаچه»), челябинских «СПК-Чимолаи» и НИИ металлургии. На семинар приехала председатель профорганизации АГРК, председатель комиссии по организаци-

онной работе обкома Наталья Князькова. В роли модератора выступил специалист орготдела обкома Вячеслав Трошин.

Неравнодушие – основа работы любого профактивиста и профлидера. Эта мысль стала лейтмотивом всего семинара. Актуальна она и в общественном контроле за охраной труда. Приглашенный на встречу Алексей Зисман, специалист профкома ЧМК по охране труда, рассказал об основах и регламенте деятельности уполномоченных профсоюза по охране труда. Самые частые вопросы, с которыми сегодня сталкиваются в небольших профорганизациях: как выстроить взаимодействие уполномоченного со специалистом по охране труда, как убедить работодателя, что уполномоченный необходим на производстве.

Профактивисты разобрали права, обязанности и задачи уполномоченного, алгоритм его основных действий, направленных на выявление, фиксацию и устранение нарушений охраны труда, обсудили участие уполномоченного в спецоценке условий труда, коснулись практики работы уполномоченных на других предприятиях. Главное в этой работе не быть безучастным, не проходить мимо проблемы, а в ее





**«Всегда делай то,
что боишься делать»**

**«Проблемы зарождаются медленно,
но размножаются быстро»**

**«Не бывает великих дел без великих
препятствий»**

**«Если есть решимость пробить
камень – он сам даст трещину»**

решении – всегда проявлять настойчивость, подчеркнул Алексей Зисман. Материал закрепил просмотр видеопособия обкома о работе уполномоченных.

Информационное освещение деятельности профсоюза – еще один приоритет для профактивиста. В век информации, Интернета, соцсетей важно не только иметь свое информационное поле, но и не потеряться во внешней среде. Нужно, чтобы тебя слышали. О профсоюзных информационных ресурсах и продвижении информационных площадок областной организации ГМПР рассказал редактор приложения «Сплав» обкома и сайта gmpr74 Владимир Широков.

Активным продолжением информационной темы стал тренинг Арины Марковой, препода-

вателя кафедры режиссуры, кино и телевидения ЧГИК. Как психолог и специалист по ораторскому мастерству, она поделилась многочисленными советами, как грамотно, уверенно и убедительно выступать перед аудиторией, как справляться с волнением, как привлечь и удержать внимание слушателей. Композиция речи, техника аргументации, использование жестов – знания и навыки, необходимые каждому профлидеру, в том числе в мотивационной работе и переговорах с работодателем. Участники освоили их, работая в командах. Очень эффективно, как показало занятие, использование афоризмов и чистоговорков. Причем многие афоризмы можно без преувеличения назвать профсоюзными:

«Всегда делай то, что боишься делать», «Проблемы зарождаются медленно, но размножаются быстро», «Не бывает великих дел без великих препятствий», «Если есть решимость пробить камень – он сам даст трещину».

По-настоящему сплотил группу финал: по просьбе Арины Марковой участники, используя ораторские приемы, рассказывали реальные истории, как пришли в ГМПР и стали активистами. Мотивирующим фактором для большинства стала адресная помощь, оказанная профсоюзом в различных жизненных ситуациях. Сплочение завершил «квест» на командообразование: профактивисты сплавились по местной горной реке, зарядившись позитивными эмоциями, обретая новых друзей. 🍅



ЕКАТЕРИНА ТЮПИНА



НИКОЛАЙ РЫБЦЕВ

Концепция «НУЛЕВОГО ТРАВМАТИЗМА»



Белгородская областная организация ГМПР провела семинар-совещание на тему «Актуальные вопросы охраны труда», в котором приняли участие представители горно-металлургических предприятий региона, Белгородского объединения профсоюзов, заведующий отделом охраны труда и окружающей среды ЦС ГМПР Олег Сокур – всего около 60 человек.

— **Т**ема актуальна во всем мире, – подчеркнул, открывая семинар, председатель областной организации ГМПР Лотт Адамов. И привел данные Международной организации труда (МОТ) при ООН: ежегодно жертвами несчастных случаев и профзаболеваний становятся 430 миллионов трудящихся, из них 2,2 миллиона человек погибают, каждые 3 минуты погибает один рабочий, каждую секунду четверо рабочих получают травму.

– Особое внимание приковано к молодым работникам, травматизм среди которых на 40% больше, чем у их более опытных коллег. Также профсоюзы озабочены ростом смертей от общих заболеваний на производстве. Это поле деятельности уполномоченных. Ведь именно вы ежедневно общаетесь с товарищами, знаете, «кто чем дышит», и можете уберечь человека от беды, – обозначил основные проблемы Лотт Павлович.

Участники семинара обсудили тонкости работы уполномоченных на предприятии, разобрали участие их в расследовании случаев производственного травматизма, ознако-

мились с новшествами в законодательстве по охране труда.

О формировании новой государственной концепции в сфере охраны труда рассказал главный технический инспектор труда ГМПР Олег Сокур:

– Тенденции дня сегодняшнего можно определить как профилактика и предупреждение нарушений. Мы должны не только защищать интересы работника, но и активно участвовать во внедрении Концепции нулевого травматизма, в основе которой лежит безопасность, гигиена труда и благополучие работника на производстве.

Олег Васильевич назвал семь «золотых правил» концепции «Нулевого травматизма»: стать лидером – показать приверженность принципам. Выявлять угрозы – контролировать риски. Определять цели – разрабатывать программы. Создать систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации. Обеспечивать безопасность и гигиену на рабочих местах, при работе со станками и оборудованием. Повышать квалификацию – развивать профессиональные навыки. Инвестировать в кадры – мотивировать посредством участия.



... Тенденции дня сегодняшнего можно определить как профилактика и предупреждение нарушений. Мы должны не только защищать интересы работника, но и АКТИВНО УЧАСТВОВАТЬ ВО ВНЕДРЕНИИ КОНЦЕПЦИИ НУЛЕВОГО ТРАВМАТИЗМА...

Об опыте взаимодействия с работодателем проинформировал Александр Созаев, технический инспектор труда ГМПР по Белгородской области. Об истории создания и становления технической инспекции труда рассказал главный технический инспектор труда ГМПР по Белгородской области Алексей Тищенко.

– На семинаре были интересные дискуссии. Особенно меня задел разговор о вине работника. Как его защищать, если он сам нарушил правила?

Все сошлись во мнении, что нарушитель должен отвечать за свои действия, – рассказал ведущий специалист службы автоматизации, уполномоченный Денис Шураев.

Сергей Свиридов, уполномоченный ГМПР по охране труда ООО «Рудстрой», электрослесарь, добавил:

– Семинар был информационно насыщенный. Постоянно меняется законодательство, и такая учеба необходима для принятия правильных решений. 🇷🇺





ЮЛИЯ РАМАЗАНОВА • ЕВГЕНИЯ САХАРОВА

Аплодисменты преподавателям



В первичной профсоюзной организации Новолипецкого металлургического комбината прошел семинар для председателей профорганизаций структурных подразделений и уполномоченных. Тема – «Кадровая стратегия ПАО «НЛМК»».



Председатель профорганизации комбината Василий Литовкин и директор по персоналу Ирина Ефимчук обозначили главный вопрос для обсуждения: как в меняющемся мире помочь человеку труда разобраться в нововведениях и справиться с возникающими проблемами.

В первый день с профсоюзным активом работали специалист дирекции по персоналу Олеся Борина, руководитель группы по компенсациям и оценке результативности Андрей Жидких, начальник отдела управления персоналом ремонтного комплекса Виола Матросова и главный специалист управления «Проектный офис развития ПС» Алексей Нырцов.

Слушатели познакомились с инновациями в сфере производства и управления персоналом. Речь шла о неизбежности роботизации не только производственного процесса, но и общественной жизни. Говорили о том, насколько важно видеть и развивать личностные способности сотрудников.

Вопрос управления результативностью был не только послушан, но и проработан в группах. Нужно было продумать периодичность оценки результативности сотрудников и предложить свои варианты критериев, по которым стоит оценивать рабочий персонал: профессионализм, ответственность, саморазвитие, работа в команде и «бережливое мышление».

Тренинг на командообразование получился ярким и запоминающимся. Суть задания состояла в том, чтобы провести своего коллегу с завязанными глазами через лабиринт, помогая ему только подсказками.

Первый день семинара был очень насыщенным. Преподаватели предложили слушателям оценить обучение, в ответ услышали дружные аплодисменты. Стало понятно без слов, что подобные мероприятия

очень важны для тех, кто неравнодушно занимается профсоюзной работой.

Второй день начался с обзора новой профсоюзной литературы. Сотрудники профсоюзной библиотеки постоянно готовят тематические выставки к мероприятиям, проходящим в профкоме.

Руководитель направления «Социальные вопросы» аппарата вице-президента по кадрам и системе управления представительства ПАО «НЛМК» в Москве Татьяна Рожкова рассказала о социальной политике компании, новых проектах. Обсудили важность и значимость коллективного договора в защите социальных гарантий работников. Татьяна Станиславовна познакомилась с проактивом с программой «Здоровье сотрудника ПАО «НЛМК», подробно остановилась на организации спортивно-массовых мероприятий, питании, ведении здорового образа жизни.

Психолог и тренер, директор образовательного центра «Бизнес-развитие» Татьяна Максимова учила умело использовать инструменты коммуникации, развивать эмоциональный интеллект.

Подводя итоги двух дней обучения, Василий Литовкин отметил:

– Вы активно работали, внимательно слушали, задавали вопросы, дискутировали. Это говорит о вашей заинтересованности, ответственности и желании вести профсоюзную работу более эффективно. Информации много не бывает, и отставать от жизни нельзя. Мы будем приглашать представителей администрации на наши оперативные совещания, чтобы быть в курсе происходящего.

В конце встречи провели анкетирование участников с целью определения наиболее актуальных тем дальнейших занятий. 🟡



МИХАИЛ АСМОЛОВ • ЕКАТЕРИНА ТЮПИНА • ИРИНА ФРОЛКИНА



Будущее, которое нас ожидает

Смотр-конкурс «Молодежный лидер ГМПР – 2018» прошел с 6 по 10 мая в Белгородской области. Его организаторами выступили Центральный Совет ГМПР и Глобальный Союз IndustrialLL. 26 молодых профсоюзных активистов горно-металлургических предприятий России собрались, чтобы выяснить, кто из них лучший.

Главная цель конкурса – повысить уровень молодежной работы в коллективах. Ребятам была предоставлена возможность изучить опыт родственных организаций, практиковаться в применении навыков решения практических ситуаций, принимать грамотные управленческие решения. Под руководством опытных тренеров в группах по направлениям участники конкурса искали новые идеи, обсуждали формы и методы профсоюзной работы среди молодежи. Ожидаемый результат – улучшение коммуникаций в профсоюзной молодежной среде, выявление лидеров, способных увлечь профсоюзной идеей как можно большее число людей, наладить результативный диалог с работодателем и др. Молодежь –

наше будущее, – отметил заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов.

Посовещались, поделились опытом

7 мая участники собрались в Центре молодежных инициатив Старого Оскола, где **Андрей Шведов** провел совещание. Он рассказал о деятельности регионального офиса Глобального союза IndustrialLL. В выступлении была затронута тема угроз и глобальных вызовов, которые выявили для себя профсоюзы разных стран мира, в первую очередь, появление новых форм заемного труда. Андрей Владимирович коснулся темы адаптации молодежи на предприятиях и задач профсоюзов по защите ее интересов:

– Мы хотим, чтобы вы увидели, как действуют в этом направлении ваши коллеги в других субъектах России, изучили опыт адаптации молодежи на предприятиях и применили его в своих организациях.

Лотт Адамов в приветственном слове подчеркнул:

– В Белгородской области почти каждый пятый гражданин – член профсоюза. Экономическая, промышленная база региона позволяет фактически приблизить к нулю безработицу, развивать медицину, образование, социальную сферу, социальное партнерство. Белгородской организации есть что показать, но еще больше нам хочется узнать: что делается в других регионах и на своей территории использовать лучший





опыт, апробированный молодежным активом ГМПР.

Программа насыщенная, атмосфера добрая

Далее участники совещания работали в группах по направлениям: «Профсоюзные молодежные комиссии: новые подходы в работе», «PR и информационная деятельность в профсоюзе», «Как стать эффективным лидером?».

Людмила Куковицкая, ведущая секции молодежных комиссий, рассказала о том, что областное объединение организаций профсоюзов подхватило проект Стойленского ГОКа: карта профсоюзных скидок «Профдисконт», как новый способ информирования и мотивации молодых членов профсоюза. На комбинате она уже действует, а с 1 июня будет распространяться среди членов областного объединения в Старом Осколе и Губкине. Карта дает скидки при покупках в магазинах федеральных розничных сетей. И один процент профвзноса окупается с лихвой.

– В секции молодежных комиссий мы разбились по группам и пытались выработать инновации, которые еще

не встречались в работе профсоюзов, делали критический разбор предложений. Подобные встречи необходимы для активной профсоюзной молодежи, поскольку дают новые контакты, возможность увидеть, что ты не одинок. Программа насыщенная, атмосфера добрая, – отзывалась о происходящем **Елена Афанасьева**, председатель профорганизации сырьевого цеха АО «Русал» из Ачинска Красноярского края.

Очень динамично, с элементами игры, интриги провел занятие в секции «Как стать эффективным лидером?» **Владимир Нечаев**, экономист Челябинской областной организации ГМПР, ответственный за работу с молодежью.

В секции «PR и информационная деятельность в профсоюзе» внятно, эмоционально и убедительно вел речь о применении различных инструментов информирования преподаватель ГМПР **Евгений Агафонов**, председатель профорганизации цеха Выксунского металлургического завода. Позже **Владимир** и **Евгений** провели самый важный, третий этап конкурса – дебаты.

На что способны лидеры?

Если первый этап конкурса заключался лишь в изучении членами жюри материалов о работе молодежных комиссий в профсоюзных организациях, то уже на втором этапе – защите конкурсных работ – все 26 участников продемонстрировали, на что они

способны как профсоюзные лидеры. Каждый из них защищал свой проект в заявленной номинации. Их было четыре: «Профсоюзный агитатор», «Инновации в профсоюзе», «Информационный прожектор», «Ситуация – коллективный договор».

Непросто далась победа в номинации «Профсоюзный агитатор» **Максиму Илющенко** и. о. мастера АО «ЕВРАЗ ЗСМК», члену молодежного совета Кемеровской областной организации ГМПР:

– Полгода назад в моем подразделении уровень профчленства был 12%, сейчас 48%. В личных беседах и на информационных встречах стараюсь рассказывать о профсоюзе, акцентирую внимание на конкретных примерах защиты прав человека труда. Много спорим, обсуждаем, бывает непросто, но результат есть.

Его соперниками были семь хорошо подготовленных представителей из разных регионов. Вторым по количеству баллов в этой номинации стал **Роман Табиев**, электромеханик АО «Уральская сталь». (Оренбургская областная организация ГМПР).

Первичную профсоюзную организацию Лебединского ГОКа представлял в этой номинации председатель Совета молодежи комбината **Кирилл Шестаков**. Он подготовил проект под условным названием «4 касания» по повышению качественных характеристик профсоюзного членства. По его мнению, количество – это хорошо, но нельзя быть просто членом профсоюза, платящим взносы, нужно быть активным профсоюзным деятелем, приносящим ощутимую пользу организации. Как мотивировать людей? Ответ на этот вопрос и послужил темой проекта **Кирилла**.

В номинации «Информационный прожектор» основное соперничество развернулось между **Александрой Домриной**, инженером ПАО «ММК», куратором проектов по новым видам и способам взаимодействия и информирования молодежи и членов профсоюза из Челябинской областной организации, и **Ильей Коноваленко** из Белгородской областной организации, машинистом ОАО «Стойленский ГОК».



Александра Домрина, член комиссии по работе с молодежью профкома Группы ПАО ММК:

– На предприятиях Группы ММК работает около 17 тыс. молодых. Чем заинтересовать молодежь? В первую очередь – доступной, актуальной, интересной, оперативной информацией. На конкурсе представляла проект по использованию в профсоюзной работе онлайн-сервиса Google формы, с помощью которого можно оперативно информировать профактив, проводить опросы, собирать персональные данные и многое другое, – пояснила Александра. По оценкам жюри она опередила Илью буквально на полшага.

В одной из самых сложных номинаций: «Ситуация – коллективный договор» соперничали четверо участников. Победил **Вадим Качкайкин**, гибщик труб, председатель профорганизации цеха 3.1 АО «Трубодеталь» (Челябинская обл.). После трудового спора в 2014 году численность профсоюзной организации предприятия пошла на убыль, и Вадим представил на конкурс проект по ее восстановлению.

Слегка уступил ему **Александр Отческих**, инженер-технолог ОАО «Каменск-Уральский металлургический завод» из Свердловской областной организации.

Победителем в номинации «Инновации в профсоюзах» была признана **Любовь Татаурова**, блестяще защитившая проект: «Повышение эффективности работы молодежных комиссий. Группа быстрого реагирования». Суть проекта: создание вертикально интегрированной команды единомышленников, главная цель которой быстро решить ту или иную задачу. Проект уже работает, пользуется успехом.

Любе совсем непросто было заявить о себе рядом с такими боевыми профсоюзными кадрами, как инженер **Александр Михайлов** из Челябинской областной организации, который занял второе место; разлищик стали ЭСПЦ ОЭМК **Никита Голубятников** из Белгородской областной организации ГМПР, получивший третий результат.

Поспорим?

На последнем, решающем этапе конкурсанты парами по жребию, по олимпийской системе – проигравший выбывает – сразились лицом к лицу в дебатах. Судили конкурс чле-

ны объединенного жюри из семи человек. В этом туре не было равных Любови Татауровой, затмившей оппонентов не только знанием профсоюзной работы, но и уверенностью в себе, артистичной манерой ведения поединков. Она прошла без поражений все пять этапов дебатов с достойными соперниками.

Послесловие к событию

– Чувствуется серьезная подготовка. Много интересных фишек по работе в Интернете. На конкурсе царил творческая обстановка, ребята постоянно общались между собой: на занятиях, спортивных площадках, на экскурсиях, в столовой. Этот обмен мнениями – бесценный опыт, который, несомненно, пригодится им в дальнейшей работе, – считает журналист профсоюзной газеты НЛМК **Евгения Сахарова**, член КМС при ЦС ГМПР.

Любовь Татаурова:

– Впервые участвовала в конкурсе несколько лет назад, не заняла никакого места, сейчас помог наработанный опыт. Здесь поняла, что я не просто функционер, а получаю большое удовольствие от профсоюзной работы.

Михаил Ющин, член совета по работе с молодежью первичной профсоюзной организации Группы ПАО ММК:

... Ожидаемый результат – улучшение коммуникаций в профсоюзной молодежной среде, выявление лидеров, способных увлечь профсоюзной идеей как можно большее число людей..





– Порадовал высокий уровень подготовки участников конкурса, содержательные доклады. Выяснилось, что нет готового рецепта мотивации профчленства: то, что успешно работает в одной профорганизации, не подходит для другой.

Павел Симаков, председатель комиссии по работе с молодежью Волгоградской областной организации ГМПР, член координационного молодежного совета при ЦС ГМПР:

– Был членом жюри конкурса в номинации «Инновации в профсоюзе». Новые молодые лица, свежие идеи, разные ситуации в первичках предприятий каждого региона. Понравилось, как проходили дебаты. Конкурсантам задавали много сложных

вопросов, оценивались их лидерские, ораторские качества, умение представить себя, аргументировать свою позицию. При этом была дружная атмосфера, и в конце встречи участники стали командой единомышленников.

Юлия Лобутина, председатель молодежной комиссии первичной профсоюзной организации Выксунского металлургического завода:

– Раскрытию потенциала участников конкурса способствовала благоприятная, дружественная обстановка. Соревновательный процесс отошел на второй план, ребята поддерживали друг друга, помогали. Мы обменялись контактами, презентациями и колдовговорами. Уезжаю с большим багажом знаний.

Андрей Никитский, заместитель председателя Белгородской областной организации ГМПР:

– В активе белгородцев – школа профсоюзного лидера, участие в различных форумах, выборах, праймериз, других мероприятиях, дающих опыт практической работы. Надо, чтобы движение стало более масштабным, охватило молодежь на предприятиях, в учебных учреждениях. Для этого есть все предпосылки. Наш актив – крепкие профессионалы, не только знающие проблемы молодежи, но и умеющие их решать. Мы рассчитываем на них, не забывая и об опыте старших поколений. Такой сплав даст наилучший синергетический эффект. 🍅

ПРОФСОЮЗ в современном мире

Под таким названием прошел межрегиональный молодежный форум ГМПР в поселке Листвянка Иркутской области, участниками которого стали более 30 представителей молодежи Иркутской, Кемеровской, Красноярской организаций. Преподаватель – Эдуард Вохмин.

В первый день участники рассказали о своих профсоюзных организациях, специфике решения сложных вопросов. Речь шла о роли председателей цеховых профорганизаций, профгруппоргов и молодых профактивистов.

Варианты решения проблем молодых работников на предприятии, защита их трудовых прав и интересов, вовлечение молодежи в профсоюзную деятельность, взаимодействие с профсоюзными комитетами, – эти и другие вопросы определили темы обсуждения на форуме.

Большое внимание молодежь уделила разбору практических ситуаций. В ходе обмена мнениями ребята определяли лучшие механизмы повышения уровня профчленства, сплочения профактива, рассказывали о своем опыте работы, проведении разноплановых мероприятий.

Отличное настроение, отличная погода и живописная природа Байкала подарили всем неизгладимые впечатления от мероприятия.

Дмитрий Самохин:

– На форуме получил много полезной информации, обсудил с ребятами сложные ситуации профсоюзной работы. Было очень познавательно и интересно.

Олеся Толмачёва:

– Когда попадаешь на такие мероприятия, то всегда ждешь чего-то нового. Так было и в этот раз. Хорошая команда, замечательное настроение, организация на высоком уровне, новые знания и опыт.

Инициаторы межрегионального молодежного форума – Иркутская и Кемеровская территориальные организации ГМПР, намерены и в дальнейшем развивать удачный опыт проведения совместных мероприятий на сибирских территориях. 🍅



ЕВГЕНИЙ ВОРОБЬЕВ • ЖАННА ОВЧИНКИНА





ВЛАДИМИР ШИРОКОВ



Здесь трудится золотой резерв

«ММК-Метиз» – предприятие активной молодежи. Такой бренд за Магнитогорским метизно-калибровочным заводом прочно закрепился в последние годы. Это не удивительно: в профсоюзной организации предприятия заметно активизировалась работа по вовлечению молодежи в жизнь коллектива, профсоюзные мероприятия. При этом молодежные дела еще больше усилили акцент заводской социальной политики на преемственность поколений и укрепление семьи.

Опыт реализации профсоюзных молодежных программ «ММК-Метиз» поделилась председатель молодежной комиссии профкома предприятия Айгуль Сабитова, выпускник Школы молодого профлидера Челябинской областной организации ГМПР.

– Вся молодежная работа строится на взаимодействии профкома с советом молодежи завода и с обязательным привлечением активистов структурных подразделений. Также подключаем совет ветеранов и комитет женщин. Стараемся вовлечь молодых работников именно там, где им, в силу возраста, больше всего может быть интересно, где есть возможность приложить свою энергию, раскрыться креативно, лично.

Так, одно из направлений – участие молодежи в спортивных состязаниях и мероприятиях, пропагандирующих активный образ жизни. Их проводится достаточно – по разным видам спорта, туристических, экскурсионных. Отдельно отмечу турнир по мини-футболу на кубок профкома. Мы его только с прошлого года проводим, но он уже очень популярен. Игры проходили зрелищно, ярко, понравилось всем ребятам. Да и объединили не только наших футболистов, но и болельщиков – заводчане приходили командами от своих подразделений.

Еще одно направление – культурно-массовые мероприятия и акции. Это календарные праздники. В новогодние каникулы молодежь – главный участник традиционных поздравлений маленьких членов семей заводчан – детей с ограниченными возможностями. Ведь не все могут посещать массовые праздничные мероприятия, которые для детей организует завод, поэтому посещаем на дому. Первой – особенное событие. Для заводчан он стал семейным праздником: многие приходят с супругами и детьми, и наиболее заметны именно молодые семьи. Так было и в этом году, и ни дождь, ни хмурое небо не смогли испортить настроение нашим металлургам.

9 мая – один из самых объединяющих праздников. В этот день вместе с директором завода, руководителями структурных подразделений, профкомом, советом ветеранов, советом молодежи традиционно принимаем участие в шествии, возлагаем венки героям на Левобережном кладбище. А в конце апреля совет молодежи и молодежная комиссия профкома проводят субботники на могилах ветеранов завода. Это воспитывает патриотизм, трепетное и бережное отношение к старшему поколению, и радует, что наша молодежь участвует охотно, по зову души.

День защиты детей и День знаний не остаются без внимания профко-

ма и участия молодых работников. Конкурс дневников и другие акции, приуроченные к этим праздникам, с каждым годом набирают все больше участников.

Нельзя не отметить наши творческие конкурсы, которых в последнее время стало больше. В этом году профком и совет женщин впервые организовали многоэтапный конкурс «Железная леди» – это отличная площадка для раскрытия творческих талантов наших молодых работниц.

И еще одно направление, также активно сегодня развиваемое, – обучение. Профком второй год реализует образовательные программы для профактива. Организуются семинары по всем направлениям профсоюзной работы. Привлекаем совет молодежи, а через него – новых молодых работников, с перспективой вовлечения молодежи в общественную жизнь.

– Любого человека можно чем-то заинтересовать и сделать его полезным для коллектива – это позиция профкома, – говорит Елена Рамазанова, председатель первичной профсоюзной организации «ММК-Метиз». – Мы стараемся поддерживать этот интерес, помогать молодежи в самореализации, ведь это укрепляет коллективный дух и помогает в труде. А молодежь – будущий профсоюз, наш золотой резерв. 🟡



«ИДЕИ – В ЖИЗНЬ!»

Под таким названием состоялся конкурс социальных проектов, организованный профсоюзным комитетом и администрацией ПАО «ТАГМЕТ» для привлечения молодежи к общественной деятельности.

В этом году состязание проводилось пятый раз. Подано 110 заявок, что в четыре раза больше, чем в первый год проведения конкурса. Во втором туре в формате презентационной сессии состоялась защита 14-ти разработок.

Экспертный совет, в состав которого входили председатель профсоюзной организации комбината Денис Рудь и член заводского профсоюзного комитета, директор по управлению персоналом Виталий Мирошниченко, оценили предложенные идеи с точки зрения значимости, актуальности и возможности реализации.

В номинации «Охрана труда и экология» лучшим признан проект инициативной группы специалиста отдела проектирования бизнес-процессов материальной логистики Ольги Ряжкиной «Экологический вызов». В его основе – составление экологической карты Таганрога, участие молодежных организаций города в восстановлении окружающей среды.

В номинации «Милосердие, патриотизм и духовность» лучшим признан замысел инженера финансового отдела Вероники Яко-

венко и менеджера по качеству Карины Сандуляк «Знакомьтесь: неизвестный Таганрог» – разработка экскурсионного маршрута и наглядных пособий по истории города.

В номинации «Физическая культура и спорт» победа досталась группе молодых профсоюзных активистов во главе со специалистом отдела проектирования финансово-экономических бизнес-проектов Аленой Едуш за проект «Йога цветы жизни», направленный на популяризацию занятий физкультурой и спортом среди неспортивных людей.

В номинации «Культура, традиции, творчество» наибольшее количество баллов набрал проект группы мастера отдела технического контроля Ивана Найдено «Лавка металлургов». Ребята предложили изготовить скамейку, как арт-объект, и установить ее в многолюдном месте города. Большинство поданных на конкурс и победивших идей связано с Таганрогом не случайно. В нынешнем сентябре город отмечает свое 320-летие.

Победители конкурса получили единовременные денежные

субсидии для осуществления своих идей. Материальную поддержку профсоюзного комитета и администрации завода заслужил и получивший приз зрительских симпатий проект Александра Кольсунцова «Весенний призыв» по организации для любителей командных игр спортивно-интеллектуального квеста в Алексеевском лесу.

Экспертный совет также отметил актуальность проектов, представленных инициативными группами Дмитрия Кожевникова (разработка новых идей), Юрия Парфенюка (мастер-классы для людей пенсионного возраста), Николая Стрельченко (социальный флешмоб), Карины Сандуляк (привлечение внимания к культуре речи), Евгения Богданова (развитие новых видов спорта), Игоря Овчинникова (разработка путеводителя по ТАГМЕТу для адаптации молодых работников), Алексея Лугового (возобновление производственной гимнастики для офисных работников), Елены Мироненко (праздники с домашними животными «Хвостатые друзья»). 🍅





АЛЕКСАНДР САМОЙЛОВ

Как продвигать социальный сервис?

Зачем мне профсоюз, что он может мне дать: эти «албанские» вопросы набили оскомину большинству профлидеров. Если их задают работники, значит, есть проблема профсоюзного «маркетинга»: мы недостаточно эффективно доводим до коллективов информацию о преимуществах членства в ГМПР и профсоюзных «бонусах». Нужно уметь грамотно продвигать социальный сервис профсоюза как продукт и в целом профсоюз как организацию коллективной защиты. Эту проблему обсудили участники областного молодежного форума ГМПР, прошедшего в окрестностях Кусы.



Форум, организованный Челябинским областным комитетом профсоюза и молодежной комиссией областной организации ГМПР, традиционно собрал на живописном лоне горной уральской природы выпускников Школы молодого профлидера – молодежных активистов первичек Группы ММК, ЧМК, ЧЭМК, комбината «Магnezит», «Трубодетали», Тургорякского рудоуправления, Челябинского электродного завода, «Литейного центра», «СПК-Чимолаи».

Сделать грамотный профсоюзный «маркетинг» непросто. Задача – утилитарная и требует серьезной работы, как информационной, так и организационной. А усилия стоят того, ведь профсоюз действительно дает работнику много. Основное наполнение коллективного договора, особенно на тех предприятиях, где высокое профчленство, бесспорная заслуга профсоюза. Отраслевого тарифного соглашения тоже не было бы без ГМПР. Кроме этого, есть «сервисы» исключительно для членов профсоюза. Один из

самых востребованных – правовая защита. Или набирающие сегодня популярность системы скидок – в культурно-развлекательной, бытовой и других сферах.

...Основное наполнение коллективного договора, особенно на тех предприятиях, где высокое профчленство, бесспорная ЗАСЛУГА ПРОФСОЮЗА. Отраслевого тарифного соглашения тоже не было бы без ГМПР...

На форуме выступили участники и победители отраслевого конкурса молодежных профлидеров ГМПР, прошедшего в Белгородской области. Один из них – представитель первички «Трубодетали» Вадим Качкайкин. На этом предприятии профсоюзом проделана большая работа по индексации зарплаты, доплатам, компенсациям, сейчас активно внедряются социальные сервисы, развивается совместная работа с молодежью. Но результат был бы еще лучше, если б профчленство





было выше. Вывод на примере «Трубодетали»: мало информировать людей о деятельности профсоюза, нужно менять их сознание, для чего, в том числе, искать индивидуальные подходы.

Александра Домрина, представитель первичной профорганизации Группы ММК, рассказала о своем проекте по использованию онлайн-сервиса «Google-формы». Информационный ресурс специализирован на проведении опросов и анализе результатов. «Мастер-класс» по его применению, проведенный Александрой здесь же, на форуме, наглядно показал его преимущества – доступность, минимум затрат, хорошие аналитические возможности, позволяющие полноценно выявлять интересы членов профсоюза, чтобы в дальнейшем учитывать в работе.

Профсоюзный «маркетинг» – часть работы по модернизации и продвижению сайта gmpr74.ru. О том, как сегодня развивается главный интернет-ресурс областной организации ГМПР, рассказал один из его редакторов Владимир Широков. В последнее время работа велась по пяти направлениям: содержание новостной ленты и вид новостей, усиление внимания к фото- и видеопроодукции, разработка спецпроектов с акцентом на визуализацию информации, технические новации, продвижение gmpr74.ru с помощью соцсетей. Один из итогов работы – устойчивый рост посещаемости сайта.

Профсоюз должен быть постоянно рядом с работниками – и в реальности, и в информационной среде. Это один из выводов, к которому пришли участники форума вместе с его модератором, заворгом обкома ГМПР Владимиром Ревенку. В этом плане сейчас ведется работа в самой молодой первичке областной организации – «СПК-Чимолан», созданной зимой этого года. Об истории ее рождения рассказал председатель ППО Александр Самойлов.

Молодые профлидеры совершили экскурсию по живописным окрестностям и, по традиции, организовали волонтерскую акцию на территории нацпарка «Таганай» – помогли провести инвентаризацию лесных культур. 🟡



Спортивно, инициативно, по-ПРОФСОЮЗНОМУ

Фестиваль спортивного туризма, профсоюзного движения и молодежных инициатив «Стальная синергия» прошел на базе отдыха «Ирма» в Шекснинском районе Вологодской области и собрал рекордное количество участников – за победу боролась 21 команда. Спортивные и творческие площадки объединили более 300 работников с разных предприятий «Северстали».





ВИКТОРИЯ ЛИСИЦЫНА • ОЛЬГА БАТАСОВА • ЕЛЕНА МАКАРОВА • АЛЕКСАНДР НИЗОВ



Мероприятия были разделены на три секции, каждая из которых содержала по два этапа. Силу, ловкость и выносливость проявили команды в спортивных эстафетах. В первый день фестиваля им предстояло сразиться в лазертаг и совершить командный заплыв по реке. Во второй день были этапы мультигонки – ребята стреляли по мишеням, проходили веревочную трассу, участвовали в учениях пожарной бригады.

Молодежная площадка была посвящена году добровольца в России. Умение работать в команде, решать логические и творческие задачи приносило участникам заветные «добряшки» – так назывались оценочные баллы на этой секции.

Одновременно проходила и секция профсоюзного движения. Участники демонстрировали знания по истории города и металлургического комбината. Затем искали аргументы в поддержку позиции работника, решая ситуационные задачи. Все вопросы для игры были составлены по фактам обращений в профкомы производств. Ребята узнали об отмене дисциплинарных наказаний и решении спорных вопросов при участии профсоюза.

Отдельно прошли веселые профсоюзные эстафеты, задача которых была сплотить игроков из разных подразделений и предприятий. Ребята играли в мини-футбол и гигантский боулинг, забивали мячи в ворота клюшками, кидали большой надувной мяч в корзину.

Итоги подводили по направлениям. Команда «Северсталь-метиза», победитель фестиваля 2017 года, стала обладателем первого места в спортивной и молодежной секции, а также игре в лазертаг.

На водном этапе победила команда управления транспорта. В профсоюзной части первой стала команда дирекции по инвестициям. В творческом конкурсе на лучший костюмированный танец победили участники авиапредприятия «Северсталь».





«Будущее создается нами, и наш приоритет – каждый человек»

Под таким девизом 6-8 июня в Вене, в конгресс-центре Австрии проходил 3-й съезд Профсоюза промышленных рабочих Австрии ПРО-ГЕ, в работе которого приняли участие более 500 делегатов и 450 приглашенных, представляющих 235 тысяч членов профсоюза ПРО-ГЕ. Среди гостей – 42 представителя зарубежных профсоюзов из 19 стран мира. Россию представляла делегация ГМПР.

С приветствиями к участникам съезда обратились генеральный секретарь Глобального союза ИндустриАЛЛ Вальтер Санчес, президент Объединения австрийских профсоюзов Эрих Фоглар, генеральный секретарь Европейского ИндустриАЛЛ Люк Трайэнгл, президент Рабочих палат Австрии Ренате Андерль, заместитель мэра г. Вены Катрин Гаал. Перед участниками съезда также выступил бывший президент страны Хайнц Фишер.

Председатель ПРО-ГЕ Райнер Виммер, который занимает эту должность с 2009 года, выступил с резкой критикой политики нынешнего неолитерального правительства Австрии,

которое рассматривает внесение изменений в закон о производственных советах с целью ослабления их влияния на предприятиях, упразднения советов доверенных лиц молодежи, повсеместного введения 12-ти часового рабочего дня, изменения налогового законодательства в пользу крупных концернов, демонтажа системы социального страхования от несчастных случаев и безработицы, снижения выплат пособий безработным и молодежи. Все эти меры он расценил как посягательство на завоевания трудящихся Австрии, на систему социального партнерства, которая считается лучшей в Западной и Центральной Европе.

Делегаты съезда поддержали выступление Райнера Виммера, обсудили цели и задачи профсоюза на предстоящий 5-летний период с учетом всех стоящих перед ним вызовов, приняли программу действий, внесли ряд изменений в Устав. Речь шла о решении социальных проблем в условиях промышленной революции 4.0, вопросах занятости и создания новых рабочих мест, борьбе с нестандартными формами занятости, реформе пенсионной системы, повышении уровня охраны труда на предприятиях и т. д.

Во второй день работы съезда состоялись выборы председателя, его заместителей, членов федерального исполкома. Председателем ПРО-ГЕ, получив 97,3 % голосов, вновь избран Райнер Виммер.

Делегация ГМПР встретила с руководством австрийского профсоюза, поздравила Райнера Виммера с его переизбранием председателем ПРО-ГЕ, подтвердила готовность принять делегацию из Австрии в сентябре 2018 г., а также обсудила двусторонние отношения с делегациями из Венгрии, Дании, Словакии, Чехии, Швейцарии и ФРГ, детали предстоящего визита в Москву генерального секретаря Европейского ИндустриАЛЛ Люка Трайэнгла. 📍

Международный отдел ЦС ГМПР





ОЛЬГА БАТАСОВА

Активист, организатор, друг

Профсоюзная организация «Северстали» подвела итоги конкурса «Лучший профгруппорг». Заслуженные награды получили 14 работников Череповецкого металлургического комбината.

Конкурс проходил в трех категориях. Критериями для оценки стали: динамика членства в профгруппе, работа по охране труда, организация мероприятий для коллектива, участие в профсоюзном обучении и другие.

В категории «профгруппы свыше 100 человек» победил водитель управления транспорта Виталий Волков. В его профгруппе 117 членов профсоюза, это 88,6% от работающих в автоколонне.



Победитель в категории «профгруппы свыше 100 человек» Виталий Волков

– Долгое время на нашем участке профсоюзной работой никто заниматься не хотел. Вот однажды решился, стал проявлять инициативу, вникать в профсоюзную работу. Затем коллеги избрали меня профгруппоргом. Так и работаю уже более 10 лет.

Виталий – профгруппорг второй автоколонны. Здесь работают на маши-

нах, перевозящих сыпучие грузы весом до 30 тонн. Автоперевозка – это очень ответственная работа, которая должна быть выполнена с соблюдением множества инструкций по безопасности – знания одних правил дорожного движения недостаточно. А за погрешности – строгое наказание. Это понимают все. В связи с этим очень ценна роль профсоюза по защите прав работников.

– Люди вступают в профсоюз по различным причинам, – рассказывает Виталий. – Стараюсь больше разговаривать с работниками – объяснять, рассказывать. Для этого, во-первых, сам постоянно узнаю новую информацию. В профкоме регулярно проводятся встречи, где обмениваемся знаниями. Во-вторых, не держу дистанцию в отношениях с коллегами. Для профгруппорга важно быть общительным, равнодушным к своим товарищам. В-третьих, мне, конечно, помогает опыт работы по профессии. На комбинате я уже более 20 лет.

В номинации «профгруппы от 50 до 100 человек» лучшим признан старший разлищик сталеплавильного производства Иван Кузнецов. За два года ему удалось принять в профсоюз большинство работников и повысить членство на 26%.

В самой многочисленной номинации – «профгруппы до 50 человек» – соревновались восемь профгруппоргов. Победителем стал электромонтер центра «Промсервис» Дмитрий Калашников.

Дмитрий Станиславович помогает коллегам решать вопросы условий труда, вносит предложения в колдоговор. Два вторых места в этой номинации жюри присудило контролеру центра технического контроля Оксане Смирновой и тоннельщику коксоагломерационного производства Светлане Поликовой. У обеих профгруппоргов все работники – члены профсоюза.

Лучшим молодым профгруппоргом стала грохотовщик коксоагломерационного производства Ирина Прядун.

– В небольшом коллективе принять людей в профсоюз бывает сложно, – рассказывает она. – Каждый из нас имеет свои убеждения, и одного разговора бывает недостаточно. Помню, как в 2004 году пришла на работу в цех, и как вступала в профсоюз. Для меня больше значение сыграла причастность к общему делу. Узнала больше о правах и возможностях



Лучший молодой профгруппорг Ирина Прядун





для работников, обрела поддержку коллег, встретила единомышленников. Самой важной частью работы профгруппорга считаю доведение информации до людей, общение. Коллеги обращаются по вопросам предоставления льгот по колдоговору, узнают о путевках в «Родник», спрашивают про материальную помощь. Мы участвуем в культурно – массовых мероприятиях.

Машинист крана сортопрокатного производства Ольга Гончарова – многодетная мама, стала профгруппоргом два года назад. За это время прошла не одно профсоюзное обучение, и благодаря ее активности коллеги никогда не скучают. Ольга готова организовать для них поездку на базу отдыха и поход в аквапарк, стать Снегурочкой и вместе с мужем (он тоже работает на комбинате) поздравить детей с Новым годом.

– На участке работают около 60 человек, 55 из них состоят в профсоюзе. Студенты, которые приходят после колледжей, уже знают о профсоюзной организации и охотно вступают в ряды ГМПР. Вопрос «зачем нужно состоять в профсоюзе?» у коллег тоже возникает. Объясняю. Если они не закреплены в колдоговоре, то работодатель может их не предоставлять. Если что-то случается, люди



Профгруппорг Ольга Гончарова

идут ко мне, а я стараюсь решить проблему сама или обращаюсь за помощью. Сейчас есть вопрос по условиям труда машинистов крана, работе кондиционеров на кранах, креслах для машинистов. В этой работе мне помогает уполномоченный по охране труда. Пару лет назад удавалось решить много вопросов по возврату премий. Много проводим мероприятий для всего цеха, здесь тоже есть помощники.

Став профгруппоргом, хочется улучшить профсоюзную работу. Профактиву не хватает мотивации. Надо чаще поощрять профгруппоргов, причем не только материально, но и морально, отмечая лучших. И еще нам, профгруппоргам, надо чаще встречаться друг с другом, обмениваться опытом. 🍅



АЛЕКСАНДР СОЗАЕВ • АЛЕКСЕЙ ТИЩЕНКО



ОЛЕГ КАЛИНИН

Молодой, ответственный, инициативный



**Бурцев Антон Николаевич –
электрогазосварщик цеха водоснабжения
АО «Оскольский электрометаллургический
комбинат» (Белгородская область), победитель
в номинации «Производство и распределение
электроэнергии, газа и воды».**

Общественный институт уполномоченных на Оскольском электрометаллургическом комбинате создан в 1999 году. Вначале на 16,5 тысяч работников было 75 уполномоченных. С каждым годом росла необходимость в этой общественной работе. И сегодня на предприятии общественный контроль за охраной труда осуществляют 248 человек.

Случайных людей среди них нет. Такая общественная нагрузка предполагает наличие определенных личностных качеств: неравнодушия, ответственности, инициативности, принципиальности, настойчивости. Так можно охарактеризовать Антона Бурцева.

Ему чуть более 30, имеет высшее образование. Начал свою трудовую деятельность в ОАО «ОЭМК» в 2007 году слесарем аварийно-восстановительных работ, через год стал электрогазосварщиком. Несмотря на молодые годы в трудовом коллективе пользуется большим авторитетом. В 2014 году был избран уполномоченным профкома по охране труда в цехе водоснабжения. Люди ему доверяют самое важное – здоровье и жизнь. И парень старается не подвести коллег, проводит проверки техники безопасности очень тщательно, добивается оперативного устранения замечаний, многое предлагает сам для исправления возникшей аварийной ситуации.

Антон участвует в плановых и аварийных работах на сетях водоснабжения и канализации. Он автор рационализаторских предложений по улучшению условий и охраны труда и экономии энергоресурсов, постоянно повышает свой профессиональный уровень, развивает организаторские способности.

По итогам смотра-конкурса по охране труда среди уполномоченных дважды награждался свидетельством «Лучший уполномоченный по охране труда в АО «ОЭМК», почетной грамотой профкома комбината, нагрудным знаком «Лучший уполномоченный профсоюза по охране труда отрасли».

В 2016-2017 гг. им проведено 444 обследования, подано 1826 предложений для улучшения условий и охраны труда. В результате, за годы функционирования на комбинате института уполномоченных в цехе водоснабжения не произошло ни одного несчастного производственного случая. И работники не сомневаются, что в этом большая заслуга их молодого коллеги Антона Бурцева. 🍅



Исполком ЦС профсоюза подвел итоги отраслевого этапа смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР» за 2016-2017 годы. Рассказываем о победителях.



НИНА ДЕЕВА

ЗАВОД – ЖИЗНЬ МОЯ



Смышляев Сергей Викторович
– прокальщик участка
производства анодной массы
АО «РУСАЛ Новокузнецк»
(Кемеровская область),
победитель в номинации
«Производство кокса,
нефтепродуктов и ядерных
материалов».

Работа уполномоченного – общественная нагрузка не из легких, – рассказывает Сергей. – Надо многое знать и быть очень внимательным. Не просто найти нарушение, а продумать, как его устранить, проконтролировать результат, настоять на своем. Сначала было трудно, но со временем нашел общий язык с администрацией, со специалистами отдела по охране труда.

На участке много опасных факторов, движущихся механизмов, высокое напряжение... За всем нужен глаз да глаз. Внедряем новшества, рацпредложения, которые облегчают работу людей, делают ее безопаснее. Вроде бы ничего глобального, все складывается из мелочей, но в итоге результат получается хороший.

До службы в армии Сергей поступил в Сибирский металлургический институт, но высшее образование так и не получил, появилась семья, дети. Азы профессии прокальщика постигал на рабочем месте, старался не упускать возможность повысить уровень знаний на различных курсах. Освоил высшую ступеньку в своей профессии, имеет пятый разряд, замещает бригадира.

Он неоднократный участник конкурсов, которые проводили компании «З-М» и «Скайлайн», снабжающие работников завода средствами индивидуальной защиты. Вошел в число лучших уполномоченных заводов РУСАЛа и был премирован поездкой в Москву на выставку ВДНХ «Достижения по охране труда и промышленной безопасности». Там почерпнул много интересных идей. А основные знания для ведения общественной работы Сергей получает на семинарах по охране труда, которые проводит главный технический ин-

спектор труда ГМПР по Кемеровской области Сергей Ермаков.

Сергей Викторович охотно занимается и рационализаторской деятельностью. Был в числе авторов рацпредложения по экономии сжатого воздуха, идея успешно внедрена в производство. На Иркутском алюминиевом заводе вместе с коллегами запускал прокаточную печь с использованием третичного воздуха по новой технологии.

Коллектив бригады, в которой трудится Сергей, дружный, сплоченный. Все друг друга хорошо знают, понимают с полуслова. На смену ветеранам приходит молодежь. Сергею скоро исполнится 50, и он готовит себе смену.

– Второй год от нашего участка в конкурсах уполномоченных участвует Сергей Сычев. Ему нет и 30-ти. Стараюсь парню передать свой опыт. Завод – наш второй дом. Родные ждут нас с работы живыми и здоровыми, и это в большой степени зависит от профессионализма уполномоченных, – рассказывает Сергей Викторович.

Семья Сергея Смышляева – это крепкий, надежный тыл. Вместе с супругой Верой они воспитали двух дочек – Алину и Валерию. Глава семьи раньше занимался хоккеем, участвовал во всех заводских спартакиадах. Любит активные виды спорта – футбол, волейбол, баскетбол, легкую атлетику. Спортивную традицию продолжают внуки – двойняшки Саша и Паша.

В этом году в честь 75-летия НКАЗа Сергей Викторович был отмечен орденом Почета Кузбасса. Это достойная награда трудолюбию, ответственному, творческому работнику, отдавшему предприятию 30 лет своей жизни. 🍅



Синергия усилий безопасности ради

В Магнитогорске прошел региональный конкурс на лучшее соцпартнерство в охране труда.

Охрана труда – это образ жизни. Это не громкие слова, а реальный факт. Во всяком случае – для участников регионального конкурса «Лучшее социальное партнерство в сфере охраны труда», прошедшего в Магнитогорске на базе первичной профорганизации Группы ММК.

Город металлургов собрал работников предприятий ГМК региона – лучших специалистов служб охраны труда и уполномоченных ГМПР по охране труда. Представители работодателя и профсоюза показали не только высший уровень знаний и навыков, но и умение работать в команде, внутреннее понимание важности охраны труда.

В Магнитку приехали представители горных и металлургических предприятий Челябинска, Аши, Кыштыма, Карабаша, Бакала. Достойную конкуренцию им составили команды предприятий Магнитогорска, включая самую представительную делегацию Группы ММК. Участниками также стали работники Михеевского ГОКа, активными зрителями – гости из далекой Карелии, представители первички АО «Карельский окатыш» (г. Костомукша).

– Мы не впервые проводим такие конкурсы. Они дают положительный опыт. И Магнитогорский металлургический комбинат не случайно в этот раз выбран местом его проведения.

Здесь очень высоко поставлена работа по охране труда в рамках соцпартнерства, и она эффективна, – отметил **Юрий Горанов**, председатель областной организации ГМПР. – Поэтому такую работу нужно развивать.

Руководство и первичная профорганизация Группы ММК сегодня качественно меняют подходы в охране труда, реализуют новые программы и проекты. Один из них – открытый недавно уникальный учебно-тренировочный полигон – «Школа безопасности», где с использованием современных средств и технологий работников обучают основам безопасного поведения. «Школа безопасности» и стала главной площадкой конкурса – здесь прошли три из четырех этапов.

Оказать первую помощь пострадавшему – дело непростое: важно до секунд знать последовательность действий с момента обнаружения травмированного работника до окончания сердечно-легочной реанимации. Цена вопроса – человеческая жизнь. Конкурсанты «спасали» манекен под руководством профессионального медика, а затем получили от него мастер-класс. Организовал эту часть конкурса корпоративный центр подготовки кадров «Персонал».

Темой второго этапа стали средства индивидуальной защиты. Партнер конкурса – федеральный поставщик СИЗов ООО «Техноавиа» – предложил участникам несколько практических заданий. Например, используя специаль-



ный гардероб, «одеть» работника определенной профессии в СИЗы и спецодежду в соответствии с типовыми нормами.

Еще один этап прошел непосредственно на производстве – в цехе ремонта металлургического оборудования. На производственной площадке нужно было найти и зафиксировать «подготовленные» нарушения требований охраны труда. Строп, висящий на крановом крюке, открытый электрический ящик на токарном станке, заполненная выше бортов грузоподъемная тара – все заметили внимательные и профессиональные взгляды участников.

Теоретическая часть конкурса – компьютерное тестирование. 20 вопросов включали все о несчастных случаях, страховых выплатах, условиях труда, профзаболеваниях и др.

Участникам предоставили возможность посетить производство ММК: они ознакомились с условиями труда в доменном цехе и листопрокатном цехе №11.

Разбор ошибок и недочетов подытожил этапы. Он состоялся во второй день на расширенном «круглом столе» с участием профактива Группы ММК ГМПР, Юрия Горанова, председателя профорганизации Группы ММК Бориса Семенова, его заместите-



ля Юрия Демчука, директора по охране труда и промбезопасности ПАО «ММК» Григория Щурова, директора КЦПК «Персонал» Андрея Козловского. Самые распространенные ошибки команд-конкурсантов назвали координаторы этапов. Например, на этапе выявления нарушений требований охраны труда – это незамеченные большинством отсутствие нижнего элемента ограждения и тара с обрезью стружки на пешеходном маршруте, а на этапе оказания первой помощи пострадавшему – несоблюдение пра-

вил собственной безопасности. Кроме этого, участники обсудили сегодняшние проблемы в охране труда на производстве, ситуацию с травматизмом, вопросы взаимодействия специалистов по охране труда и уполномоченных.

– Уверен, что проведение подобного мероприятия является своевременным и актуальным для всех предприятий ГМК, – сказал, подводя итоги конкурса, **Борис Семенов**. – К этому нас подталкивает жизнь, вернее, ситуация с производственным травматизмом. К сожалению, нам не удастся предотвратить несчастные случаи на производстве, в том числе и смертельные. Поэтому найти новые формы воздействия на ситуацию очень важно. Проведение такого



...Оказать первую помощь пострадавшему – дело непростое: важно до секунд знать последовательность действий с момента обнаружения травмированного работника до окончания сердечно-легочной реанимации. Но цена вопроса – ЧЕЛОВЕЧЕСКАЯ ЖИЗНЬ...





...Специалист по охране труда и уполномоченный профсоюза должны работать в связке, а для этого надо постоянно общаться и слышать друг друга, чтобы был общий результат – БЕЗОПАСНОСТЬ ЛЮДЕЙ...

готовки и доступная информация о конкурсе.

– Самыми трудными моментами были задания по СИЗам и оказанию первой помощи пострадавшему. Впервые тренировались на манекене, до этого только видео смотрели, – признаются ребята. – При искусственном дыхании, нам сказали, был недостаточный подъем грудной клетки. Теперь знаем свои недочеты, будем работать, устранять. Это ведь и в жизни может пригодиться. Поэтому польза от участия – стопроцентная. Считаем, что неплохо справились с заданием в ЦРМО, нашли больше 50 нарушений. В целом конкурс хорошо организован, и цели – правильные. Специалист по охране труда и уполномоченный профсоюза должны работать в связке, а для этого надо постоянно общаться и слышать друг друга, чтобы был общий результат – безопасность людей. 🟡

конкурса способствует развитию синергии, которую можно и нужно получать от совместных усилий в сфере охраны труда сторон социального партнерства.

Торжественный финал конкурса – награждение победителей. После тщательного анализа результатов экспертное жюри выявило лучшие команды в каждом из этапов. По сумме баллов персонально отмечены лучшие специалисты по охране труда и лучшие уполномоченные, победные первые места в этом зачете присуждены соответственно **Ринату Раимову** («ММК-Метиз») и **Светлане Сысоевой** (магнитогорский трест «Водока-

нал»). Главные командные призы завоевали представители «Трубо-детали» **Андрей Ломтев** и **Вадим Качкайкин** (3 место), команда Горно-обогательного производства ММК **Артур Кагарманов** и **Андрей Ямшиков** (2 место) и работники «Объединенной сервисной компании» (Группа ММК) **Артур Максинаев** и **Вадим Мажитов** (1 место). Всем победителям положением о конкурсе предусмотрены денежные премии.

Артур Максинаев и Вадим Мажитов участвовали в подобном конкурсе впервые. Но неожиданных заданий для них не было. Помогли хороший уровень собственной под-





ТАТЬЯНА ЧЕРКАСИНА

Впервые в Железногорске: ДВА В ОДНОМ

Впервые в истории фестивалей и конкурсов, которые организует Центральный Совет Горно-металлургического профсоюза России и Фонд милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав» для работников отрасли, в Железногорске на Михайловском горно-обогатительном комбинате с 9 по 11 июня состоялись два ярких творческих события – XIV Всероссийский отраслевой фестиваль авторской песни «Мелодия души-2018» и I Всероссийский отраслевой фестиваль романса «Под звуки нежного романса».





Торжественное открытие фестивалей проходило в парке им. Никитина, названного в честь одного из первых директоров Михайловского ГОКа. Возле стелы «Партизанской славы» собрались участники из одиннадцати предприятий горно-металлургического дивизиона – Северстали и Качканар-Ванадия, филиала «РУСАЛ-Братск» в г. Шелехов, Косогорского металлургического завода, НЛМК и НЛМК-Калуга, Лебединского и Михайловского ГОКов, Оскольского электрометаллургического комбината, СТИ НИТУ «МИСиС», Волжского трубного завода, Магнитогорского металлургического комбината.

Фестиваль «Мелодия души» в этом году был посвящен не только Дню России, но и 75-летию Курской битвы, что широко отмечается в области этим летом. Как нельзя кстати пришлось песня Николая Марюхова из г. Губкин «Курская дуга». А песня «Поклонимся великим тем годам» в исполнении еще одного посланца Лебединского ГОКа Павла Цыпкина поставила точку в этом мероприятии, завершившимся возложением цветов к стеле «Партизанской славы».

Возрождение фестиваля романса под новым названием явилось неожиданным и приятным подарком для тех творческих людей, которые ранее участвовали в конкурсе «Мелодия души», но были своего рода «неформатом»,



так как не пишут песен, хотя, безусловно, являются хорошими исполнителями. Например, Павел Цыпкин и Дмитрий Пуляев – уникальные вокальные данные, прекрасные артистические задатки позволяют им участвовать в любом из фестивалей и всегда быть на высоте. Дмитрий остался верен «Мелодии души», а Павел стал участником фестиваля «Под звуки нежного романса», и оба покорили публику, вызвав шквал оваций на гала-концерте, в очередной раз доказав, что в творчестве для них нет недостижимых вершин.

25 участников состязались в искусстве авторской песни и 27 – в романсиаде. Жюри два конкурсных дня заседадо до глубокой ночи, очень сложно было определить лауреатов, победителей, обладателей специальных призов.

Красавцы Алексей Елисеев, Андрей Карасев, Максим Ледовской из Лебединского ГОКа прекрасно исполнили современные и казацкие романсы. Софья Агаджанова из СТИ НИТУ «МИСиС» покорила зрителей проникновенно исполненным романсом «Сон» на собственную музыку. Юрий Святенко и Анатолий Огорельцев из Старого Оскола виртуозно играли на гитарах «Черные брови, карие очи». Ровесники Алексей Серебряков и Николай Голоктионов из Волжского соревновались в исполнении популярных романсов из репертуара С. Трофимова и Н. Носкова. Их землячка Мария Ткачева представила старинный цыганский романс «Кибитка». Восхищения заслужил Дмитрий Субботин из Череповца.

Исполненная им «Мольба» из репертуара А. Малинина прозвучала необычно, как новое произведение. Елена Игнатенко из Обнинска и ее аккомпаниатор Михаил Сидоров, Алла Басенко проникновенно исполнили современные романсы, а работники НЛМК Сергей Колесник и Сергей Андросов в сопровождении фортепиано Ларисы Манчич – классику. В интерпретации Галины Бардиной и Ларисы Тарановой, представляющих Михайловский ГОК, жюри выбрало старинный цыганский романс «Солнышко», а в исполнении Дмитрия Струца и Сергея Демина – казачий романс «Я когда-то была молодая». Исповедь от имени немолодой женщины, вспоминающей свою нелегкую жизнь, ребята передали очень тонко и эмоционально, так, что даже жюри не сразу пришло в себя от глубины нахлынувших чувств и размышлений. Романс из репертуара Г. Лепса «Спокойной ночи, господа» в исполнении Павла Цыпкина стал апофеозом конкурсного дня. Трудно было поверить, что на сцене не профессиональный артист, а рабочий человек.

Порадовали жюри многие исполнители и авторы фестиваля «Мелодия души». Дмитрий Коломийцев, Владимир Корнилов из клуба «Роза ветров» ОДКиТ Михайловского ГОКа, неоднократные участники этого проекта и победители, представили новые песни. Философская лирика Дмитрия и незамысловатая песенка Владимира о счастье деда, берущего на руки свою маленькую внучку, близки очень многим. Главное в их песнях – искренность и





неподеленность чувств, глубина внутренних переживаний. Гордость за родной профсоюз и осознание своей защищенности от всех сложностей современной жизни звучала в песнях Николая Марюхова из Губкина и Ларисы Пасынковой из Качканара. Любовь к родному краю, единой и неделимой России присутствовала в авторских произведениях молодой исполнительницы из Волжского Найли Мухамеджановой. Самый молодой автор фестиваля Руслан Живодуев – посланец ОЭМК, во второй раз приехавший в Железнодорожск, также продвинулся в своей авторской работе, стал более уверен, представил новую песню «Замок из облаков». На прошлом фестивале Ольга Махлышева из Липецка, исполнявшая свои произведения под аккомпанемент Михаила Махлышева, получила специальный

приз «За высокую духовность и сценическую культуру. Исполненная ею на большом эмоциональном подъеме в этом году авторская песня «Только вернись» оказалась лучшей патриотической песней фестиваля.

Пока жюри ломало копья, отставивая полюбившихся авторов и исполнителей, на базе отдыха «Гнань» Михайловского ГОКа продолжалась программа фестиваля. Игры и шутки, добрые слова и пожелания, юмористический конкурс «Барды шутят», где лучшей стала песня о любви к авторской песне, теплое общение у костра до зари. Это наверно то, ради чего творческие люди и приезжают на «Мелодию души» подчас за тысячи километров в курскую глубинку. Здесь обретают новых друзей, делятся планами и надеждами, просто мечтают о будущем и, конечно, сочиняют новые

песни, без которых жизнь не была бы такой яркой, стремительной, полной добра и любви.

Участники говорили огромное спасибо Горно-металлургическому профсоюзу России за возможность в эти три фестивальных дня чувствовать себя счастливыми людьми. «Главное, – сказала Софья Агаджанова, – что фестивали собирают здесь людей разных профессий, но сердечных, настоящих, любящих жизнь». Горняки и металлурги, инженеры и начальники, специалисты, председатели профорганизаций и мастера, слесари и электромонтеры, осмотрщики вагонов и машинисты, водители и операторы – все участники фестивалей сроднились здесь, в Железнодорожске, и пообещали друг другу встретиться на гостеприимной Курской земле через год. 🇷🇺





ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ