

# ГМПР - Инфо

№07 | 181 | 2016

12+



Информационный бюллетень  
Центрального Совета  
Горно-металлургического  
профсоюза России



### **В ЦС ГМПР**

- 1 Дань памяти
- 2 Горнякам и металлургам посвящается
- 5 Поздравляем победителей!
- 9 Пошлину отменили – премии вернули

### **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

- 10 «Смотрим в будущее с оптимизмом»
- 11 Колдоговор с плюсом
- 12 В испытаниях крепчаем
- 14 О большой дружбе и низком профчленстве
- 17 Сомневающихся не было
- 18 Прощай, чугунная батарея?
- 19 Ко Дню металлурга – индексация

### **В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

- 20 Лучшие профгруппы края – на АГК
- 22 Оштрафовали. А что по существу?
- 23 Молодая группа крови
- 24 «Как в хорошей семье...»
- 25 Победила любознательность

### **ОТЧЕТЫ И ВЫБОРЫ – 2016**

- 26 «Островок благополучия»
- 28 «Станем примером честности!»
- 30 Одобрели и вновь доверили
- 32 «Ноль» не вернется
- 33 Не обижайся на профсоюз, посмотри на себя

### **ВНИМАНИЕ: СПЕЦОЦЕНКА**

- 34 Спецоценка: шесть советов от эксперта
- 36 Цинкачи и «вредность»

### **МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ**

- 38 Семинар в Евпатории

### **КОНКУРСЫ**

- 40 «Конкурс? На работе бывает сложнее»
- 41 Раскромсать за пятнадцать минут
- 43 «Петр Владимиру спину сломал»

### **ЗА ПРОХОДНОЙ**

- 45 А в «Еланчике» – «ПРОФстарты»
- 46 Все по-взрослому
- 48 Десант ГМПР в Камском заливе

Издание подготовлено  
информационно-издательским  
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ  
Л. В. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ  
Т. А. Зорнина

СТАРШИЙ РЕДАКТОР  
А. В. Веретенников

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  
(495) 692-13-62; 692-15-73

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!  
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



[www.facebook.com/CSGMPR](http://www.facebook.com/CSGMPR)



<http://vk.com/public121576699>



[www.youtube.com/TheGMPR](http://www.youtube.com/TheGMPR)

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 03.08.2016.  
Формат 60x90/8. Печать офсетная.  
Тираж 3000 экз. Заказ 16-305  
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».  
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;  
тел. (495) 917-80-37  
e-mail: sea.more@mail.ru



# ДАНЬ ПАМЯТИ



13 июля в Москве участники праздничного мероприятия, посвященного Дню металлурга, по сложившейся традиции возложили «Гирлянду Славы и Памяти» к Могиле Неизвестного Солдата у Кремлевской стены.

В церемонии приняли участие председатель Горно-металлургического профсоюза России Алексей Безмянных, исполнительный директор Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России Алексей Окуньков, представители ряда вертикально интегрированных компаний, предприятий ГМК из восьми регионов страны.

Почтить память фронтовиков пришли депутат Госдумы РФ Михаил Тарасенко, президент Российского союза товаропроизводителей Олег Сосковец, первый председатель профсоюза Борис Мисник. 🇷🇺





# Горнякам и металлургам посвящается



**13 июля в Москве, в Большом зале Российской Академии наук, состоялось торжественное собрание, посвященное Дню металлурга, в котором приняли участие представители трудовых коллективов металлургических предприятий Москвы, Московской, Владимирской, Калужской, Вологодской, Орловской, Ленинградской, Тульской и Липецкой областей, предприятий – победителей отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности», ветераны отрасли.**

**Т**оржественное собрание открыл председатель ГМПР А. Безымянных. Приветствуя собравшихся, Алексей Алексеевич сказал:

– В эти дни в 52-х регионах страны проходят мероприятия, посвященные нашему профессиональному празднику – Дню металлурга. Металлургия по праву считается базовой отраслью отечественной промышленности. Здесь трудятся люди, связавшие свою судьбу с горячим производством, те, кто не боится сложностей, кто покоряет стихии и противопоставляет упрямому металлу свою силу и разум. Российская сталь считается конкурентоспособной на мировом рынке. И производят ее люди, которые закаляют свой характер раскаленным металлом. Им почет, слава и уважение. С праздником всех тех, кто кует мощь и богатство нашей страны!

Председатель профсоюза зачитал приветствие от Президента Российской Федерации В. Путина.

Далее на сцену поднялись исполнительный директор Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России (АМРОС) А. Окуньков, президент Российского союза товаропроизводителей О. Сосковец, первый заместитель председа-

теля Комитета Государственной Думы Федерального Собрания РФ по труду, социальной политике и делам ветеранов М. Тарасенко, Первый заместитель Председателя Федерации Независимых Профсоюзов России С. Некрасов, директор Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации В. Корж.





– Металлургия – это та опора, которая помогала и помогает нашей Родине в трудные времена, – отметил О. Сосковец. – Труд горняков и металлургов является чрезвычайно необхо-

димым для нашей страны. Благодаря их высокой квалификации и ответственному отношению к делу мы успешно пережили трудные времена и обеспечили стабильность развития отечественной металлургии. Важно, что нынешнее поколение работников отрасли бере-

жет замечательные традиции своих предшественников, широко использует накопленный опыт, стремится эффективно решать поставленные задачи.

На фильме «Металлурги – на сцене, на экране, в жизни» (<https://www.youtube.com/watch?v=lMn75YcD7Kk>), показанном в начале торжества, акцентировал внимание собравшихся М. Тарасенко. Известные режиссеры Марлен Хуциев («Весна на Заречной улице»), Станислав Говорухин («Не хлебом единым»), народный артист России Борис Щербаков с искренним уважением говорили о людях труда. О судьбах горняков и металлургов они создали такие фильмы, которые прошли испытание временем и по сей день являются образцами нашего искусства.





– Российская металлургия является одной из передовых в мире, – сказал А. Окуньков. – За последние годы проведена колоссальная работа по модернизации, техническому перевооружению, созданию новых рабочих мест на предприятиях горно-металлургического комплекса страны. Все это позволит нашей металлургии и в будущем быть оплотом российской экономики.

С. Некрасов поздравил собравшихся от имени Федерации Независимых Профсоюзов России.

В. Корж поприветствовал горняков и металлургов от Министерства труда

и социальной защиты России, выразил надежду на дальнейшее развитие социального партнерства. Пожелал сохранения и укрепления трудового потенциала работников горно-металлургической отрасли страны.

Участникам торжественного собрания, а в их лице – всем работникам отрасли прислали свои поздравления с профессиональным праздником Председатель Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации В. Матвиенко, Председатель Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации С. Нарышкин, министр

промышленности и торговли Российской Федерации Д. Мантуров, Председатель ФНПРМ. Шмаков, заместитель Министра труда и социальной защиты Российской Федерации Г. Лекарев.

В адрес горняков и металлургов поступили также приветствия Генерального секретаря Глобального союза IndustriALL Юрки Райна, от зарубежных и отраслевых российских профсоюзов, компаний и предприятий ГК, губернаторов ряда регионов.

Участники празднования чувствовали победителей отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности».

Завершилось торжественное собрание большим праздничным концертом мастеров искусств. ■





# Поздравляем ПОБЕДИТЕЛЕЙ!

13 июля в Большом зале Российской Академии наук на торжественном мероприятии, посвященном празднованию Дня металлурга, представителям предприятий – победителей XIII отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» вручены дипломы Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России», Горно-металлургического профсоюза России, Департамента металлургии и материалов Министерства промышленности и торговли Российской Федерации.

В конкурсе приняли участие 42 предприятия, численность работающих на которых впервые составила почти сорок процентов всех работников горно-металлургического комплекса России. Соревнованием было охвачено 8 подотраслей, 14 компаний из 18 регионов страны.

## По результатам 2015 года ПОБЕДИТЕЛЯМИ признаны:

### в номинации «СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА»

- ❖ ОАО «РУСАЛ Братский алюминиевый завод»,
- ❖ ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат»,
- ❖ ПАО «Северсталь»,
- ❖ ПАО «ТАГМЕТ»,
- ❖ АО «Уралэлектромедь»,
- ❖ ОАО «Челябинский цинковый завод»,

### в номинации «ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА»

- ❖ ОАО «Алтай-Кокс»,
- ❖ ООО «Медногорский медно-серный комбинат»,
- ❖ ОАО «РУСАЛ Новокузнецкий Алюминиевый Завод»,
- ❖ АО «Оскольский электрометаллургический комбинат»,
- ❖ ОАО «Студеновская акционерная горнодобывающая компания»,
- ❖ ОАО «СУАЛ» филиал «Уральский алюминиевый завод Сибирско-Уральской Алюминиевой компании»,





#### в номинации «ПРИРОДООХРАННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РЕСУРСОБЕРЕЖЕНИЕ»

- ❖ АО «СУАЛ» филиал «Богословский алюминиевый завод Сибирско-Уральской Алюминиевой компании»,
- ❖ АО «Выксунский металлургический завод»,
- ❖ ПАО «Гайский горно-обогатительный комбинат»,
- ❖ ОАО «ЕВРАЗ Нижнетагильский металлургический комбинат»,
- ❖ ОАО «Первоуральский новотрубный завод»,
- ❖ АО «Уральская Сталь»,



#### в номинации «РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА»

- ❖ ОАО «РУСАЛ Ачинский глиноземный комбинат»,
- ❖ ОАО «Комбинат КМАруда»,
- ❖ АО «РУСАЛ Красноярский Алюминиевый Завод»,
- ❖ ПАО «Новолипецкий металлургический комбинат»,
- ❖ ПАО «Русполимет»,
- ❖ АО «РУСАЛ Саяногорский Алюминиевый Завод»,
- ❖ ПАО «Челябинский металлургический комбинат»,

#### в номинации «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

- ❖ АО «Волжский трубный завод»,
- ❖ ОАО «Евразруда»,
- ❖ АО «Металлургический завод «Электросталь».

*Победители отраслевого конкурса рекомендованы на соискание звания «Российская организация высокой социальной эффективности» в конкурсе, проводимом Правительством Российской Федерации.*

## ГОВОРЯТ ПРЕДСТАВИТЕЛИ ПРЕДПРИЯТИЙ-ПОБЕДИТЕЛЕЙ:



**Виктор Лукашук** – менеджер по работе с трудовым коллективом ПАО «Северсталь»:

– Радует, что наше предприятие каждый год участвует и становится победителем в конкурсе. Сегодня это номинация «Социально-экономическая эффективность коллективного договора», в прошлом году – «Природоохранная деятельность и ресурсосбережение».

Коллективный договор «Северстали» по праву считается лучшим среди предприятий ГМК России, это признают и другие крупные металлургические предприятия. У нас достаточно высокие показатели предоставления льгот и гарантий работникам, заработная плата – одна из высоких в отрасли, постоянно проводится ее индексация. Огромная работа ведется с молодежью, в области охраны труда, обеспечения занятости и др.

Получение диплома сегодня – это не только признание работы предприятия, это и большая ответственность. Надо держать планку!



**Юрий Изотов** – председатель Вологодского областного совета ГМПР:

– ПАО «Северсталь» не впервые становится победителем конкурса в номинации «Социально-экономическая эффективность коллективного договора». И удается это благодаря честному открытому социальному партнерству. Нет у администрации и профсоюзного комитета предприятия закрытых тем. Коллективный договор «Северстали» является ориентиром для остальных предприятий ГМК региона. Здесь взята достаточно высокая планка предоставления социальных льгот и гарантий. И остальные предприятия металлургической отрасли области стараются сделать свои коллективные договоры тоже более наполненными. И, конечно, работники видят, что профсоюзные организации работают, защищают их трудовые права, поднимают уровень социальных гарантий. А это важно, особенно в кризисное время.

Конечно, возможности у всех предприятий разные, но стремление быть похожими на «большого брата» – оно всегда есть.



**Владимир Иванов** – заместитель главного инженера – начальник Управления охраны труда и промышленной безопасности АО «Оскольский электрометаллургический комбинат»:

– Наше предприятие стало победителем конкурса в номинации «Охрана здоровья и безопасные условия труда». Почему? Казалось бы, просто нужно исполнять правила и инструкции по охране труда – и тогда все будет нормально.

На комбинате есть три составляющих, которые, на мой взгляд, определяют результаты. Это системная работа для обеспечения безопасной деятельности 10-тысячного коллектива, система управления охраной труда и промышленной безопасности, которая базируется на Трудовом кодексе РФ и Федеральном законе о безопасности опасных производственных объектов.

Эти два закона – основополагающие в деятельности металлургии.

Вся система в 2006 году была сертифицирована по международным стандартам. И вот уже каждые три года мы подтверждаем, что она им соответствует.

Если говорить о второй составляющей, – это внимание, которое управляющая компания «Металлоинвест» и руководители комбината уделяют вопросам охраны труда и в целом безопасности.

Это является фундаментом всей работы. Координатором деятельности по вопросам охраны труда, промышленной, пожарной, экологической безопасности является главный инженер комбината. И в должностной инструкции каждого руководителя есть запись об обеспечении безопасного выполнения работ подчиненным персоналом.

И третья составляющая, которая позволяет достаточно успешно решать вопросы безопасности труда, – это вовлеченность персонала. На комбинате совместно с профкомом проводится смотр-конкурс охраны труда и культуры производства, в котором участвуют все структурные подразделения. У нас большой коллектив уполномоченных профкома, которые осуществляют общественный контроль. И сами работники имеют возможность высказать свои замечания и предложения для улучшения всей действующей системы охраны труда и промышленной безопасности. Все вместе это дает положительный результат.



**Александр Лихушин** – председатель профкома АО «Оскольский электрометаллургический комбинат»:

– Да, на комбинате создан трехуровневый контроль и только вместе мы можем достичь положительных результатов. Но самое главное – это позиция и профсоюза, и руководства комбината: «Человек приходит на работу здоровым, и домой он должен возвратиться здоровым».

То, что мы неоднократно побеждаем в конкурсе, еще раз доказывает – мы на правильном пути, принимаем правильные решения.



**Александр Васин** – начальник отдела экологической безопасности АО «Выксунский металлургический завод»:

– Наше предприятие градообразующее, социально ответственное, и мы стараемся в своей деятельности большое внимание уделять охране окружающей среды. У нас реализован ряд проектов по экологии, введены в эксплуатацию очистные сооружения ливневых и производственных стоков, построена вторая карта промышленных бытовых отходов, которая работает практически на весь округ. Шесть газопылеулавливающих установок появилось в новом цехе. Все это помогло снизить выбросы в окружающую среду практически на 30%. В целом на 16% увеличены вложения в экологические проекты, затраты на организацию экологически безопасного производственного процесса в 2015 году составили около 830 миллионов руб.

Мы тесно работаем с профсоюзным комитетом. Нам важно получать обратную связь: знать, где проблемы, на что обратить внимание.

Внимание со стороны руководства компании, руководства завода к экологическим вопросам очень большое.



**Федор Туваев** – председатель профсоюзного комитета АО «Выксунский металлургический завод»:

– Добавлю, что получение диплома сегодня – это победа всего коллектива.





**Владимир Назарец** – начальник Управления охраны окружающей среды АО «Уральская Сталь»:

– Получение диплома в номинации «Природоохранная деятельность и ресурсосбережение» – это результат не одного мероприятия, а последовательности действий, реализации целого ряда мер: модернизации производства, вывода из эксплуатации устаревшего оборудования, установки нового, перевода сталеплавильного

производства на современные технологии внепечной обработки стали и др. Как результат – реконструкция всей инфраструктуры, позволяющая снизить негативное воздействие на окружающую среду. Плюс ежедневная работа по поддержанию существующего природоохранного оборудования. Однозначно, главное – вовлечение в эту сферу деятельности всего персонала, повышение экологической культуры.



**Анастасия Кузьмина** – председатель Совета молодежи АО «Металлургический завод «Электросталь»:

– Мы уже не впервые становимся победителями в номинации «Работа с молодежью». На заводе существует программа, которая позволяет развиваться нашей молодежи, реализации которой способствуют и администрация, и профсоюз. Под эгидой профкома и при поддержке администрации завода работает совет молодежи.

Утвержден комплекс мероприятий – и производственных, и оздоровительных, и культурно-массовых. И с каждым годом он расширяется. У нас активная молодежь, сплоченный трудовой коллектив. Поддерживаем традиции старших товарищей, и это позволяет достичь хороших результатов.



**Роман Кондратенко** – заместитель председателя профсоюзного комитета АО «Уральская Сталь»:

– На предприятии высоко развитое социальное партнерство. Сложилось конструктивное взаимодействие между руководством предприятия и трудовым коллективом. И это приносит хорошие результаты не только в природоохранной деятельности, но и, конечно, в работе с молодежью, в развитии персонала, в выполнении

действующих социальных программ. И наши победы – они общие. Это результат системной совместной работы.



**Алексей Мицик** – директор Департамента компенсаций, льгот и организационного развития Дирекции по персоналу Объединенной Компании «РУСАЛ»:

– В первую очередь я бы хотел поблагодарить руководство и всех работников предприятий компании – победителей XIII отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности».

Сегодня я неоднократно выходил на сцену, чтобы получить дипломы Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России», Горно-металлургического профсоюза России, Департамента металлургии и материалов Министерства промышленности и торговли Российской Федерации. Мы очень ими гордимся. Это очень важно для нас.

Мы постоянно мотивируем работников предприятий компании, призываем их к активному участию в подобных конкурсах, считаем, что очень важно показать нашему персоналу, что деятельность компании направлена на достижение высоких результатов. Безусловно, это важно.





## Пошлину отменили – премии вернули

Переговоры и совещания специалистов Минпромторга и Минэкономразвития России, руководителей вольфрамдобывающих предприятий и представителей ЦС профсоюза, длившиеся в течение более чем двух лет, завершились взвешенным рациональным решением. Постановлением Правительства РФ от 25.05. 2016 № 455 ставка вывозной пошлины на вольфрамовые руды и концентраты установлена в размере 0% таможенной стоимости.

Взимаемая в 2013-2015 гг. пошлина в размере 10% от таможенной стоимости вывозимого вольфрамсодержащего сырья (руды и концентраты) негативно отразилась на экономике российских предприятий, работающих в Приморье, – Приморского ГОКа горнорудной компании «АИР» и Лермонтовского ГОКа, где действуют профсоюзные организации ГМПР.

Оба предприятия, являющиеся градообразующими, в течение 2013-2014 гг. перешли в разряд низкорентабельных, а в 2015 г. стали убыточными со всеми вытекающими в социальном плане последствиями.

Изменившаяся к лучшему экономическая ситуация позволила профактиву во главе с председателем Приморского краевого комитета профсоюза Валерием Онисенковым и председателем профкома Приморского ГОКа Ириной Улисковой настойчиво добиваться от руководства положительного решения социальных вопросов. С этой целью было проведено много встреч и переговоров. В итоге было решено выплатить 300 работникам премии за выслугу лет за 2014 год на общую сумму 3,9 млн рублей. ■





Любовь ВИЛЬЧУК



## «Смотрим в будущее с ОПТИМИЗМОМ»

*Директор по персоналу АО «РУСАЛ Ачинск» Ирина Дуборезова  
о результатах первого полугодия.*

**-У** нас прошла индексация заработной платы, в среднем она составляет теперь 39 500 рублей. В социальном плане: расширена программа оздоровления, теперь путевки в отель и санаторий «Имеретинский» мы приобретаем на летний и осенний периоды (ранее была только зима). Детки уехали на второй сезон в лагеря, а мы провели заводской этап конкурса «Профессионалы РУСАЛа». На торжественном собрании в городском ДК наградили победителей. Это тридцать девять человек в тринадцати номинациях. Проведена большая часть мероприятий ко Дню металлурга в рамках фестиваля «На зеленой волне», на заключительном этапе прошли торжественное собрание, велоквест, флешмоб и концерт. Состоялся праздник на руднике в Кия-Шалтыре. Все, что планировали на первое полугодие, все удалось, все сделали.

В прошедшем году мы выиграли президентский грант совместно с СФУ по программе «Повышение инженерных кадров». Это очень

хорошая программа, мы провели первый этап и обучили 20 человек. Сейчас несколько работников в рамках программы поедут на стажировку по России, двое – за рубеж.

### А что с зарплатой?

– Мы же понимаем, что «заработная плата» от слова «заработать», поэтому роста «всем сразу и много» не было и не будет. Это неправильно в принципе. Увеличение заработной платы рассматривалось «точечно», по представлению руководителей: если было повышение объема работ или замена функций локально на рабочих местах. Но меньше не стало ни у кого.

### Работники не всегда согласны с результатами проведения специальной оценки условий труда. Что сделано?

– Тема сложная. Отношение однозначное: вышел закон, который мы не можем игнорировать. СОУТ проводит не предприятие, а независимая организация, зарегистрированная в

Государственном реестре, отвечающая специальным требованиям и не связанная с компанией. Все методики утверждены законом. И до 2016 года абсолютно все организации, в том числе и мы, должны были ее пройти. Все, что зависело от нас, мы сделали.

### Люди хотят стабильности, при росте цен – повышения заработной платы, сейчас каждый вынужден думать о завтрашнем дне, каждый боится за сохранение рабочего места...

– Сегодня, что бы ни происходило и что бы ни говорили, мы остаемся стабильно работающим предприятием. За это время количество рабочих мест у нас возросло: в прошлом году численность персонала была 3 300, в этом – 3 600, никаких потрясений мы не ожидаем.

Во время своего визита на предприятие гендиректор компании Владислав Александрович Соловьев встречался с нашим кадровым резервом, говорил о перспективах, которые ожидают и компанию, и ком-



бинат. Эти перспективы касаются продления срока действия наших карьеров, в том числе и комбината, обновления парка техники, внедрения новых методов диагностики и ремонта оборудования. Было отмечено, что за этот период мы приобрели много новых разработок: у нас сейчас гидромониторная очистка, где задействованы роботы.

Сегодня делается многое, чтобы не только сохранить рабочие места, но и сделать их более комфортными, более продуктивными: сейчас действует программа, в рамках которой каждый работник может подать предложение по улучшению своего рабочего места и за это еще и премию получить. Итого: сегодня никакой оптимизации у нас не предвидится, мы будем развиваться, динамично двигаться вперед. Мы очень привлекательное для компании предприятие в плане логистики, себестоимости, у нас свое сырье. Сегодня мы – тот актив компании, который она будет развивать.

### Что делается для того, чтобы шламовая карта росла медленнее?

– Сегодня шламовая карта делается по новым технологиям, так, чтобы полностью минимизировать воздействие на окружающую среду. Уже до этого был пущен замкнутый водооборот, мы не делаем никаких сбросов в природу. Все мероприятия прописаны в нормативных актах.

Я хотела бы поклониться ветеранам, поблагодарить всех за труд, за то, что у нас очень много неравнодушных людей, которые стремятся сделать жизнь лучше. У нас очень много людей, которые подают предложения по улучшению, многие участвовали в конкурсе «Профессионалы РУСАЛа» и доказали, что с каждым годом подводить итоги все сложнее, потому что очень много достойных участников. У нас отличный молодежный актив, который с блеском в глазах хочет делать хорошее, и очень перспективный кадровый резерв на все ключевые позиции, это было отмечено и руководством компании. Поэтому сегодня мы смотрим в будущее с оптимизмом. ■

## КОЛДОГОВОР С ПЛЮСОМ

15 июля на Сорском ГОКе состоялась подписание коллективного договора на 2016 – 2019 годы. Документ подписали генеральный директор Акционерного общества «Управляющая компания «СОЮЗМЕТАЛЛРЕСУРС» Святослав Лебедев и председатель профкома предприятия Екатерина Грейдина.

По словам Екатерины Сергеевны, несмотря на непростое финансовое положение, в новом колдоговоре значительно увеличен размер социальных льгот и гарантий для работников. Размер материальной помощи пострадавшим в различных стихийных бедствиях на одного человека увеличен на 20% и составил 20 тыс. рублей. Сумма на лечение, включая проведение операций, для работников и членов их семей теперь составляет 25 тыс. рублей (было 20 тыс.). Молодым работникам при заключении брака и на рождение детей, а также при трудоустройстве детей – сирот выплачивается 7 тыс. рублей (было 5 тыс.). Увеличен в три

раза, до 1500 рублей, размер ежемесячной материальной помощи родителям по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет. 8 тыс. рублей будет выделяться родителям, чьи дети идут в первый класс.

В новом колдоговоре прописан механизм социальных гарантий для низкооплачиваемой категории работников – уборщиков производственных помещений. Прежде размер их заработной платы был ниже прожиточного минимума, установленного в регионе. Теперь будет составлять не менее 1,5 ПМ. Средняя заработная плата работников ГОКа составляет 38 тыс. рублей. И вопрос ее повышения находится на контроле профкома. ■



Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ

## В ИСПЫТАНИЯХ КРЕПЧАЕМ

Проверку на прочность проходит первичная профорганизация Серовского завода ферросплавов.



**Н**а Серовском заводе ферросплавов отчетно-выборная кампания в самом разгаре. На 27 июля запланировано проведение заводской конференции, а пока отчетно-выборные собрания проходят в цехах и подразделениях предприятия.

В этом году усилилась социальная напряженность в коллективе из-за невыполнения работодателем ряда положений коллективного договора, в том числе по дополнительному медицинскому страхованию, индексации заработной платы, по выплате так называемой «13-й» заработной платы.

А в летний оздоровительный сезон ситуация усугубилась: в связи с началом строительства в городе свиноводческого комплекса акционеры завода закрыли заводской профилакторий. Это решение поставило под удар, в первую очередь, летний отдых детей трудящихся предприятия: три заезда «Мать и дитя» для 90 детишек с родителями были отменены.

Профсоюзный комитет ведет трудные переговоры с администрацией завода. Надо отметить, по ряду позиций сторонам удалось договориться,

но по другим диалог зашел в тупик. Пошла волна выхода заводчан из профсоюза. С начала года такие заявления подали 76 серовских ферросплавщиков – очень серьезный показатель для первичной профсоюзной организации.

Нынешнюю отчетно-выборную кампанию профсоюзный комитет предприятия проводит, словно бы предлагая людям вместе поразмышлять – «А нужен ли профсоюз?» На собраниях в цехах и подразделениях во время отчетов-выборов председатель профкома Александр Терехов, информируя членов профсоюза о работе, которую проводит избранный заводской конференцией профсоюзный комитет, обычно произносит: «А вот теперь ответьте сами: нужен ли заводу профсоюз?». После утвердительного ответа, как правило, возникает следующий вопрос: «Что делать в сложившейся тяжелой ситуации?»

– В конце 2015 года администрация нашего завода вошла в профсоюзный комитет с предложением о начале переговоров по изменению действующего коллективного договора, – рассказывает **Александр Терехов.**

– После длительных переговоров появился проект протокола разногласий, который включал в себя 21 пункт. И если бы не профсоюзная организация при поддержке обкома ГМПР и ФПСО, то работники нашего завода скорее всего сейчас бы уже не имели многих доплат и социальных гарантий, которые прописаны в колдоговоре.

25 апреля 2016 года обе стороны заводской согласительной комиссии подписали Протокол о снятии предложений об изменении колдоговора, а трудовой коллектив продолжает жить по действующему до 2017 года коллективному договору.

Да, к сожалению, некоторые пункты нашего колдоговора выполняются с задержкой – выдача заработной платы (три случая в 2015 г.), перечисление администрацией профсоюзной организации средств на проведение культурно-массовой работы (случаи в 2015 г. и в 2016 г.). Не выполняются вот уже полтора года пункты об индексации заработной платы, о выплате годового вознаграждения, о добровольном медицинском страховании. К слову сказать, с 2006 по 2014 годы зафиксировано всего два случая невы-



полнения колдоговора, и то по самому трудному пункту – по индексации зарплаты.

Профсоюзной организацией в адрес администрации завода было направлено пять писем о недопущении невыполнения вышперечисленных пунктов договора, письмо с предложением об изменении одного из пунктов договора. Устных переговоров по этим вопросам я даже и не считал, – продолжает Александр Петрович.

И вот результат. За задержку зарплаты были выплачены компенсации всем работникам завода в соответствии с Трудовым кодексом РФ, все задержанные выплаты по перечислениям средств на культурно-массовую работу произведены в полном объеме. По 13-й зарплате (годовое вознаграждение) – решение акционерами принято, как сообщил работодатель; по индексации заработной платы – переговоры, к большому сожалению, не продвигаются, по изменению пункта колдоговора о дополнительном медицинском страховании – ответа нет больше месяца.

Во многом благодаря непосредственному участию и разъяснениям профсоюзной организации были достигнуты неплохие результаты в проведенной на заводе СОУТ. Сохранены определенные льготы за вредные условия труда, списки выхода на пенсию и другое. Хотя и здесь еще есть очень много вопросов для нашего понимания, их мы будем дорабатывать.

При всем этом профсоюзная организация по-прежнему участвует во всех культурно-массовых и спортивных мероприятиях, проводимых совместно с администрацией завода, городской администрацией, обкомом ГМПР и ФПСО, ЦС ГМПР. Мы принимаем активное участие во многих благотворительных акциях, поддерживаем финансово заводской Совет ветеранов, работу женских клубов «Надежда» и «Берегиня», туристический клуб «Общий сбор», молодежную организацию, культурно-массовую и женскую комиссии профкома. Профсоюзная организация завода оказывает посильную материальную помощь членам профсоюза: на рождение ребенка, похороны близких родственников, медицинские и стома-



тологические услуги, на детей-первоклассников. Осуществляем частичную оплату посещения бассейна, фитнес – клубов, организуем участие членов профсоюза и их семей, детей членов профсоюза в различных конкурсах всех уровней. Частично поддерживаем летнее детское оздоровление (профсоюзные смены в ДОЛ), выходы на заслуженный отдых, оказываем помощь при стихийных бедствиях, приобретаем новогодние билеты на елку для детей членов профсоюза, проводим подписку на периодические издания для профгрупп завода и для профсоюзной библиотеки. Я очень благодарен членам профкома и профсоюзному активу за эту большую работу.

Александр Петрович честно признает, что работать с администрацией завода как с социальным партнером необходимо, хотя сегодня это очень и очень сложно. И здесь, по его мнению, много причин. В первую очередь общий кризис в металлургии, на фоне которого произошла смена собственников завода и политики хозяйствования. На его взгляд, очевидное несовершенство Трудового кодекса РФ добавляет немало сложностей в процесс ведения переговоров с работодателем, особенно по тем статьям, что должны защищать именно человека труда. И конечно, недоверие со стороны теперь уже немалого числа членов профсоюза, в том числе и бывших.

– В ходе нынешней отчетно-выборной кампании большинство профсоюзных цеховых лидеров и активистов избираются на второй срок, чтобы продолжить начатую

работу. Я очень признателен им за это. Жаль тех людей, которые в трудную минуту готовы свалить все и вся на профсоюзную организацию и тем самым поставить под удар профсоюзную солидарность, – говорит Александр Терехов. – Они зря надеются на то, что им удастся расшатать трудовой коллектив, который уже не раз бывал в схожих ситуациях и с честью из них выходил. Я с уверенностью говорю, что и сейчас выйдет! Какой бы сложной ни была ситуация, я глубоко убежден, что нам всем хватит выдержки и здравого смысла довести эту работу до позитивного результата, тем более что конфронтация не нужна ни работникам, ни работодателю.

Председатель профкома с удовольствием отмечает, что в настоящий момент идет большая совместная с администрацией работа по организации летнего отдыха детей заводчан. По его словам, прямая заинтересованность работодателя, лично генерального директора завода Валерия Фадеева в положительном решении этого серьезного вопроса позволяет быть уверенным в том, что дети ферросплавщиков не останутся без внимания и этим летом, и следующим.

И потому на вопрос «Что делать?» он отвечает одно: «Работать и уметь договариваться!» ■

#### От редакции.

27 июля прошла отчетно-выборная профсоюзная конференция завода. Председателем вновь избран Александр Терехов.

Записал Владимир ШИРОКОВ

# О большой дружбе и низком профчленстве

Извилистый путь развития соцпартнерства на заводе «Трубодеталь» не раз становился темой наших публикаций. Напомним, после кризиса 2014 года, когда между профкомом и руководством сложились напряженные отношения, на предприятии было заключено Соглашение о взаимодействии профкома и работодателя. Сегодня, судя по фактам и отчетам, оно неплохо выполняется. Есть годовой план взаимодействия, включающий более 20 пунктов. Более того, в дополнение к нему разработан и так же активно реализуется совместный проект пиар-продвижения профкома – для укрепления имиджа профсоюза и вовлечения в него работников. Вот только один момент удручает: профсоюзное членство на заводе как было, так и остается низким. После 55% в начале 2014 года сегодня оно составляет лишь 30%. А ведь в Соглашении есть пункт о совместной работе по повышению профчленства. Мы беседуем с директором завода по персоналу, связям с общественностью и общим вопросам Николаем Яковлевым о ситуации на предприятии, социальном взаимодействии и проблеме профчленства.





**Николай Викторович, последние годы для вашего предприятия, как и для многих других, были непростыми. Я имею в виду экономику, снижение объемов производства. В прошлом году у вас проводилась оптимизация численности персонала, были сокращения. Какова ситуация сегодня?**

– Да, в 2015 году мы вынужденно сократили около 300 человек. В этом году – ситуация двоякая. Мы продолжали оптимизацию, потому что продолжалось снижение производства. В первом квартале еще были сокращения – рабочих, управленцев. Но во втором квартале объемы резко выросли, мы даже побили рекорд производительности труда; соответственно выросла зарплата. Поэтому мы вновь открыли небольшой набор работников. Сегодня оптимизация численности касается только управленческого персонала. Она завершится к концу ноября. Что касается рабочих, то их численность сейчас стабильна. В этом году мы наметили реализовать несколько инвестпроектов – запустим новый участок по внутреннему покрытию, новое производство. Поэтому планируем набор нового штата.

**Каковы сегодня ваши отношения с профкомом? Можно назвать их конструктивными?**

– Вы сказали правильное слово: наши отношения я бы назвал именно конструктивными. Мы постоянно совместно обсуждаем много важнейших социальных вопросов. Это и оказание материальной помощи, и санаторно-курортное лечение, и многое другое. Все решается оперативно, без разногласий. И начало этому положило Соглашение о взаимодействии. Я думаю, Соглашение – хорошее руководство, обязательство для обеих сторон вести себя в определенном русле. И я считаю, что в таком контексте мы должны жить и дальше.

**А что дают такие отношения работодателю? И вообще, нужен ли, по-вашему, работодателю профсоюз?**

– Профсоюзная организация нужна и с точки зрения соблюдения



работодателем трудового законодательства, и с точки зрения здравого смысла. Ведь работодатель обязан обсуждать и решать с представителями коллектива социально-трудовые вопросы – оплату труда, содержание и заключение колдоговора. Удобнее и правильнее вести переговоры с какой-то одной организацией, представляющей интересы работников. И международный, и российский опыт подсказывают, что эффективнее других интересы работников представляет именно профсоюз. В основе трудовых отношений большое количество законов, актов, норм, требований, и взаимодействие работодателя с профкомом позволяет максимально учесть интересы работников и соблюсти законодательство, снизить риски наложения штрафных санкций в случае возможной проверки трудовинспекции. Получается, выгода и работникам, и работодателю.

**И планы, и факты сегодня красноречиво говорят об активном взаимодействии профкома и руководства: Соглашение действует. И тем не менее, главного результата, на мой взгляд, пока нет: профсоюз остается низким.**

**Как вы считаете, чего не хватает в вашей совместной работе, в чем недочеты?**

– Я думаю, этот вопрос лучше задать председателю профкома. Но если все же нужно мое мнение, то, на мой взгляд, профком должен активнее работать в этом направлении. Чаще встречаться с коллективом, находить больше аргументов, объяснять выгоды профчленства, приводить нужные примеры. Активнее информировать о решениях, принятых по инициативе или совместно с профсоюзом. Я другого пути не вижу. У работодателя ведь все просто: пришел человек наниматься, подписал трудовой договор, другие документы. Он обязан их соблюдать, а взамен получает определенные условия труда, оплату, соцпакет и так далее. Совсем иное дело – профсоюз. Туда нельзя заставить вступить, как и выйти. Это всегда волеизъявление конкретного человека, мотивированное интересом. Люди должны понимать, что они получают, становясь членами профсоюза, потому что они платят взносы. Поэтому так важна грамотно выстроенная просветительская, разъяснительная работа. Председателя и его команды.





2014 г.  
Конференция  
работников  
утверждает  
требования к  
работодателю,  
после чего  
профчленство  
на заводе резко  
упало.



**Согласен с вами. Но у вас есть Соглашение, которое включает в том числе и совместную работу по повышению профчленства. Напрашивается мысль, чтобы в такой работе, может быть, участвовал бы и представитель работодателя, хотя бы на первых порах.**

– Вначале так и было. Мы ходили по цехам вместе. Рассказывали о Соглашении, о том, что мы теперь партнеры, показали свое позитивное отношение к профсоюзу. Но, я считаю, работодатель не должен выходить за рамки этих тем и влиять на мнение работников о профсоюзе. Нельзя из одной крайности кидаться в другую.

**Как вы относитесь к идее рассказывать работнику о профсоюзе и предлагать вступить в него при приеме на работу? Такая практика есть на многих предприятиях.**

– Когда человек приходит трудоустроиваться, какую бумажку ему ни дай, он все подпишет. Это не совсем осознанное решение, лишь бы трудоустроиться. Поэтому я принципиально против такого способа. Мы делаем так: сообщаем фамилии трудоустроившихся в профком, а дальше уже его работа.

**Еще один подход, эффективно применяемый на ряде крупных предприятий, когда в профсоюзе состоят руководители низшего звена – мастера, начальники подразделений. Это тоже помогает повысить профчленство – работает личный авторитет. Такой опыт поддерживаете?**

– Наверное, поддерживаю. Да, я в чем-то согласен, что если привлекать мастеров и старших мастеров, то они могут, как активные члены профсоюза, побудить остальных работников остаться после планерки и послушать о профсоюзе. В этом направлении профком тоже должен усиливать работу. Я сам, помню, когда пришел в цех устраиваться нарядчиком – это было очень давно – меня убеждал вступить в профсоюз как раз начальник цеха, вместе с председателем цехкома. И убедили. А вышел только лет пять назад, когда вступил в новую должность и по служебным полномочиям вынужден был стать оппонентом профсоюзу. Я подчеркиваю: у нас открытая компания, мы готовы к общению и диалогу, мы можем ходить по цехам. У нас ежемесячно подводятся итоги работы, где присутствуют все руководители, Егор Михайлович может там выступить, провести аги-

тационную работу, никто мешать не будет. В «Объединенной металлургической компании» разработан план по работе с профсоюзными организациями холдинга, там постоянно интересуются, как мы реализуем Соглашение о взаимодействии. Поэтому я еще раз говорю: профсоюз нам нужен, мы заинтересованы в нормальных, конструктивных отношениях и будем стремиться к их сохранению.

**Сейчас в ГМПР идет отчетно-выборная кампания. На вашем заводе заканчиваются цеховые собрания и конференции. На осень намечена конференция первички. Есть ли у вас интерес посетить ее?**

– Конечно. Я и на прошлой конференции был. С интересом, помню, слушал дебаты по выборам председателя профкома. Тогда было две кандидатуры, результат определила разница в один голос.

**Поддержали бы вы Егора Михайловича как кандидата на должность председателя профкома на следующий срок?**

– Да. Пока альтернативы ему не вижу.



### Послесловие председателя профкома Егора Цибульского:

– Я тоже считаю, что мы работаем с администрацией конструктивно. Но проблема профчленства действительно пока не решена. Профком, со своей стороны, делает все возможное – я это подчеркиваю. И один из приоритетов – встречи с коллективами в цехах. Но сложность в том, что люди боятся снова вступить в профсоюз. Говорят, вступим, а завтра опять выходить придется. Об этом мне предцехкомы постоянно рассказывают. В цехах мы активно ведем агитацию, отчитываемся о работе перед членами профсоюза, приглашаем работников, не состоящих в профсоюзе, рассказываем. Обычно – после сменно-встречных собраний. Но желающих остаться и послушать опять же немного.

По поводу профсоюзной агитации при трудоустройстве: считаю, это правильная практика. И пару лет назад у нас так и было: человека с обходным листом из кадров направляли в профком. И, естественно, ему не подсовывали на подпись заявление о вступлении. Сначала рассказывали, для чего нужен профсоюз, что дает, чего добился и какие у нас планы. И уже затем предлагали вступить. Я считаю, к такой практике мы должны вернуться.

Мы понимаем, что решение проблемы профчленства – процесс длительный. Это каждодневная кропотливая работа, в которой многое зависит от профактива. Сейчас у нас идут отчеты и выборы, появляются новые профлидеры, и мы на них тоже делаем ставку по повышению профчленства. Недавно в одном из подразделений предцехкома стал мастер, человек авторитетный, с активной жизненной позицией. И он уже принял в профсоюз 5 человек. Но, к сожалению, таких людей у нас немного, а последствия той конференции 2014 года, где были утверждены требования профкома к работодателю, все еще сказываются на отношении руководителей подразделений к профсоюзу. Поэтому надеюсь, что сегодняшняя совместная работа профкома и администрации даст нам положительные результаты. Как сказал Николай Викторович, будем двигаться в едином русле. ■

## Сомневающихся не было

**Решением в пользу работников завершился спор между руководством Лермонтовского ГОКа (Приморский край) и инициативной группой профактивистов. Как мы уже сообщали, тридцать семь человек приказом директора были отправлены в простой с 15 по 31 мая с выплатой 2/3 тарифной ставки. Причина – поломка оборудования из-за физического износа. По закону производственные простои из-за неисправного оборудования – следствие коммерческого риска и не являются основанием для снятия вины с работодателя, поэтому оплачиваться должны по среднему заработку.**

**Д**оказать это руководству предприятия оказалось непросто. Как рассказал председатель Приморского краевого комитета ГМПР Валерий Онисенков, было составлено обращение к руководству компании с юридическим обоснованием требований работников внести изменение в пункт приказа об оплате времени простоя в размере 2/3 среднего заработка, а не тарифной ставки.

Оператор геофизического отряда ГОКа Татьяна Майорова рассказала:

– После простоя руководство ГОКа представило для ознакомления работникам приказ о выплате за этот период 2/3 тарифной ставки. Трудовой коллектив возмутился и все отказались подписывать этот документ. Но как правильно действовать в этой ситуации, не знали. Обратились за помощью в Приморский краевой комитет ГМПР. Председатель крайкома подробно рассказал о порядке отстаивания наших прав и помог составить обращения в прокуратуру и Рострудинспекцию. Работники действовали все заодно, не было ни одного сомневающегося. Даже собрали деньги на дорогу и отправили одного «гонца» во Владивосток с обращением в Рострудинспекцию для оперативности.

Вскоре подобная ситуация на предприятии повторилась. Опять по причине поломки оборудования был простой в работе с 1 по 20 июня. Благодаря нашим действиям генеральный директор ГОКа В. Калиновский изменил пункт приказа в пользу работников. Компенсация была выплачена за оба периода простоя. ■





## Прощай, чугунная батарея?

**Мы все знакомы с чугунными некрасивыми батареями центрального отопления, многие при проведении капитального ремонта меняют их на импортные алюминиевые. У них и теплоотдача выше, и места меньше занимают, и срок эксплуатации больше, а об эстетике и говорить не приходится.**

**Т**еперь такие «батареи» будут производить и в России. Филиал «Сибирско-Уральской Алюминиевой компании» НАЗ-СУАЛ разворачивает промышленный выпуск алюминиевых радиаторов. Установлено импортное оборудование, идет его проверка и отладка, обучается персонал. Стоимость проекта составляет 560 млн рублей. Главным преимуществом нового продукта является повышенная теплоотдача по сравнению с чугунными радиаторами и, как следствие, более низкая стоимость для потребителя.

После сокращения мощностей электролизного производства Надвоицкого алюминиевого завода персоналу была предложена работа на демонтаже оборудования, кто не захотел – уволился по соглашению сторон, оставшиеся 150 осваивают новое производство. Промышленный выпуск начнется в сентябре, мощность первой очереди производства – 2 млн штук в год. После запуска второй очереди общая мощность составит 4 млн шт. в год. С увеличением потребностей в отечественной продукции цех будут расширять, соответственно увеличится и число рабочих мест.

Реализация проекта также повлияет на улучшение социально-экономических показателей



Надвоицы – один из списка характерных для Карелии моногородов, оказавшихся в сложной ситуации после того, как наступил экономический кризис. В то же время, вероятно, именно рецепт этого маленького города сможет помочь найти выход для всех населенных пунктов, градообразующие предприятия которых оказались в непрестом положении.

Правительство Карелии предполагает создать в Надвоицах первый в республике промышленный парк. Уже в декабре здесь будет построена соответствующая инфраструктура. Вероятно, и поселку в ближайшее время будет присвоен статус территории опережающего социально-экономического развития.

Проблема моногородов в Карелии стоит острее, чем в остальных регионах России – в республике находятся сразу десять таких поселений. Ситуация осложняется малым количеством населения и большими расстояниями между населенными пунктами в северном краю.

региона. Запуск предприятия позволит создать 115 рабочих мест.

В перспективе на НАЗе будет реализована еще одна инвестиционная программа – производство полипропиленовых нитей для изготовления больших мешков для алюминиевой промышленности России.

– Это тоже уникальное производство, и на заводе появится еще 120 рабочих мест. Я надеюсь, что это не последние инвестиции в этот завод, – подчеркнул глава Карелии Александр Худилайнен.

Напомним, что борьба за сохранение Надвоицкого алюминиевого завода шла последние три года.

– Говорить о росте профсоюзного членства пока рано, производство должно заработать на полную мощность, – рассказывает Михаил Шестоперов, председатель профкома филиала НАЗ-СУАЛ. – Но я побеседовал с каждым работником о преимуществах коллективного договора, о льготах и гарантиях, которые дает членство в профсоюзной организации. Люди все понимают, более того, руководство предприятия тоже за социальное партнерство и обещает со своей стороны всяческую поддержку. ■



## К ДНЮ МЕТАЛЛУРГА – ИНДЕКСАЦИЯ

**В ЗАО «Алкоа СМЗ» (Самарский металлургический завод) вышел приказ генерального директора М. Спичака об индексации заработной платы работникам.**

В нем говорится, что в целях выполнения мероприятий коллективного договора на 2015-2017 гг. по индексации заработной платы на процент уровня инфляции в Самарской области по итогам первого полугодия 2016 г. с 1 июля увеличивается оклад каждого работника ЗАО «Алкоа СМЗ» на 300 руб.

Увеличение окладов производится в соответствии с методикой индексирования, разработанной на заводе.

Таким образом, теперь размер минимального оклада на предприятии – 12745 рублей, что выше прожиточного минимума, установленного для работающих в регионе.

Это не первая индексация заработной платы на СМЗ. С 1 января каждый работник стал получать больше на 400 рублей, с 1 марта в среднем на 8% были увеличены должностные оклады. ■





Любовь ВИЛЬЧУК

# Лучшие профгруппорги края – на АГК

ЛУЧШИЕ ПРОФГРУППОРГИ

Красноярская краевая организация ГМПР подвела итоги конкурса на звание «Лучший профгруппорг» за 2015 год. Материалы для участия во II этапе конкурса – краевом – представлены первичными профсоюзными организациями ОАО «Ачинский глиноземный комбинат», «РУСАЛ Красноярск» и ООО «Глиноземсервис».



^

Любовь Ампилогова

&lt; Людмила Шинкоренко

**П**резидиум Красноярского краевого комитета ГМПР признал победителями конкурса: по группам с численностью членов профсоюза от 51 до 100 человек – **Любовь Ампилогову**, моториста автоматизированной топливоподачи, профгруппорга цеха теплоэлектроцентрали ОАО «Ачинский глиноземный комбинат»; по группе с численностью членов профсоюза от 26 до 50 человек – **Людмилу Шинкоренко**, горнорабочего, профгруппорга РСЦ и дневной службы Мазульского известнякового рудника комбината.

Любовь Петровна Ампилогова столь высокой оценки ее труда удостоена не впервые: в 2013 году она уже поднималась на первую ступеньку краевого «пьедестала».

Известие об очередной победе в краевом этапе конкурса она восприняла спокойно, хотя не скрывала: рада, что ее работой довольны. Правда, чувствует себя неловко: не публичный она человек. Стала профгруппоргом в 2007 году, будучи в отпуске, о предстоящем собрании ее не известили, но избрали. Отказаться не могла: чувство ответственности не позволяло подве-

сти коллектив и не оправдать доверия людей. Поначалу было страшно: не знала, что за работа, как себя вести и что делать. Но Галина Александровна Пяткун, с чьей легкой руки была избрана Ампилогова, сказала:

– Знаю, что отдаю группу в надежные руки. Справишься!

– Вот и «справляюсь»! – улыбается профгруппорг. – С помощью председателя: всем, чем нужно, мне помогают. И добрым советом, и информацией. Все, что есть в соцпакете, – это результат работы профкома.

О своем профгруппорге коллеги отзываются очень хорошо.

Конечно, работа часто нарушает привычный жизненный уклад: профгруппорг работает посменно и, если нужно, приезжает в любое время. Но говорит, что это ей не в тягость. Чувство ответственности не позволяет подвести товарищей.

– Любовь Петровна – добросовестный, уважаемый в коллективе человек. На нее можно всегда положиться. Люди к ней тянутся и прислушиваются. И она для них не жалеет времени и сил: и в выходной приедет, и в отпуске дозвонится, не оставит без

внимания и не забудет. На отчетно-выборном собрании ее опять избрали на пять лет, пусть работает! – говорит об Ампилоговой председатель профкома ТЭЦ Александра Пришвицына.

Сама Любовь Петровна говорит:

– Девчонки молодцы! Им только скажи – все сделают. Откликаются охотно. С ними работать легко.

Дома Ампилогова – заботливая супруга и мама, любящая бабушка. С пятилетней внучкой они играют в современных мультяшных персонажей. Кто кого победит, решит случай. В остальном: домашние и дачные заботы, как у всех. А по ночам – стихи. Это ее, личное.

Путь Людмилы Шинкоренко к высокой оценке на конкурсе был не сложным, но не близким:

– На комбинат пришла в апреле 1992 года, сразу вступила в профсоюз. И уже четвертый раз меня избрали профгруппоргом РСЦ и дневной службы.

Идут к Людмиле Афанасьевне по всем вопросам: и уполномоченные по ОТ, и культмассовики, и по организационным делам, и по спортивным соревнованиям... Профгруппорг является самым активным соратником

## ГОВОРЯТ КОЛЛЕГИ:



**Иван Миргородский**, начальник смены:  
– Если честно, Любовь Петровна у нас вообще молодец, активная. И как профгруппорг со своими обязанностями справляется. Всегда информирует нас, мы в курсе всех событий.



**Неля Третьякова, Елена Зеяева**, машинисты топливоподачи, и **Елена Иргина**, распределитель работ:

– Любовь Петровна и оператор хороший, и с профсоюзной работой справляется, всегда придет на помощь, выслушает, посоветует, подскажет. Даже по школьным вопросам к ней обращаемся:

моей дочери нужно было писать сочинение о малых реках Ачинска, так она помогала. И стихи сочиняет, любое поздравление придумает. Жизнерадостная. Как бы жизнь ни была, Любовь Петровна всегда с улыбкой, всегда время найдет для людей. Про свое время она вообще забывает. Где бы ни находилась – после работы ли, выходной ли, отсыпной, отпуск, – по телефону или лично – всегда поддержит. Мы ее любим!



**Оксана Капитонова**, кладовщик цеха топливоподачи:

– Апмилогова – человек ответственный, хороший, с чем бы ни обратились, всегда помогает. У меня была операция на сердце – она откликнулась, помогла. Не материально – операция была бесплатная – в больницу приходила.



**Дмитрий Вшивков**, главный горняк, характеризуя профгруппорг, говорит: «Активная, ответственная, жизнерадостная, общительная, обязательная».



**Екатерина Костяшина**, председатель профкома МИРа, рассказывает:

– Людмила Афанасьевна пришла работать на рудник на рабочее место своей мамы Антонины Яковлевны Щукиной, которая 30 лет отработала на руднике. Стаж на МИРе у Людмилы Афанасьевны – 24 года, и все это время она активно участвует в общественной жизни коллектива: является профгруппоргом, членом культурно-массовой комиссии, комиссии по работе среди женщин. Пользуется заслуженным уважением в коллективе, равнодушная, неумолимая, заботливая, приходит на помощь любому, кто попал в беду, разделяя радости и тревоги членов коллектива. Оказывает помощь в выпуске стенных и фотогазет, участвует в конкурсах рудника и комбината.

председателя профкома Мазульского известнякового рудника (МИРа). Никогда не откажет в помощи. А помощь нужна ко всем праздникам. ... То газету выпустить, то поздравление организовать... Круговерть профсоюзной работы захватила и не отпускает в общей сложности уже 13 лет. Именно столько времени Шинкоренко работает профгруппоргом. И не жалуется, напротив, ей это нравится. Попыталась перед отчетно-выборным собранием предложить другую кандидатуру, но услышала в ответ, что никого на этом месте люди себе уже и не представляют.

Справляться с работой Людмиле Афанасьевне помогают отзывчивость, равнодушие и стремление доводить начатое до конца.

– В самом начале, когда меня только избрали, – вспоминает Шинкоренко, – ко мне обратились работники по вопросу, связанному с выполнением работ, не указанных в должностной инструкции. Пришлось покопаться в документах, но свою позицию мы отстаивали. Считаю, что если люди обратились, нужно помочь. А если не помогать – тогда зачем это все?

Вот такие люди у нас в профсоюзе. Работают честно, не считаясь со временем, не боясь трудностей. Наверное, кто-то бы так не смог: работа не оплачивается, зачем и выполнять ее? Но наши профгруппорги живут по другому правилу: если не я, то кто? 📌



**Андрей Поспелов**, главный геолог:

– Шинкоренко очень отзывчивая, жизнерадостная, такие качества, как терпение, чувство справедливости и честность сделали ее человеком с активной жизненной позицией. Она старается быть профессионалом и в своей специальности, и примером в общественной работе.



ТРЕБОВАНИЯ, ВЫДВИНУТЫЕ УЧАСТНИКАМИ ПЕРВОМАЙСКОГО МИТИНГА В ПИКАЛЕВО, УСЛЫШАНЫ ВЛАСТЯМИ РЕГИОНА. СЕГОДНЯ НА НЕКОТОРЫЕ ИЗ НИХ УЖЕ ДАН ОТВЕТ.



## Оштрафовали. А что по существу?

**Н**апомним, что на митинге была принята резолюция, где, помимо призыва к администрации ООО «БазэлЦемент-Пикалево» о восстановлении социального партнерства с профсоюзом и других насущных вопросов, содержались требования, касающиеся экологической безопасности жителей города. В их числе: необходимость обязать собственников предприятий Пикалевского глиноземного комплекса бороться с вредными выбросами в атмосферу. В частности, заменить устаревшее газоочистное оборудование на современное.

Кроме того, на митинге была высказана озабоченность трудящихся тревожными последствиями укрупнения областных учреждений здравоохранения. По словам выступавших, реформа ударила как по пациентам, затруднив им доступ к качественной медицинской помощи, так и по медикам.

И вот, спустя два месяца, организовавшие митинг пикалевцы получили ответ – от вице-губернатора

Сергея Перминова, председателя Комитета государственного экологического надзора региона Светланы Шишочкиной и заместителя председателя Комитета по здравоохранению Павла Рязанова.

Власти подтвердили, что ряд экологических нарушений со стороны администрации ООО «БазэлЦемент-Пикалево» имеет место. Это, в частности, несоблюдение графика контроля выбросов на их источниках; превышение норматива выброса взвешенных веществ от печей спекания в 1 и 3 квартале 2015 года; превышение предельно допустимых выбросов (ПДВ) взвешенных веществ за 2015 год на 41,885 тон и превышение ПДВ триоксида диалюминия от печей кальцинации.

Выявлены нарушения и при эксплуатации газоочистного оборудования. «Электрофильтры устарели и не могут работать на оптимальных электрических режимах», – говорится в официальном ответе. Далее сообщается, что Бокситогорской районной прокуратурой в отношении пред-

приятия возбуждено административное дело по части 3 статьи 8.21 КоАП РФ (Нарушение правил охраны атмосферного воздуха), постановлением суда от 11 мая 2016 года ООО «БазэлЦемент-Пикалево» было признано виновным и оштрафовано на 15 тысяч рублей.

Как сообщается в письме, в ходе состоявшегося судебного разбирательства представитель ООО «БазэлЦемент-Пикалево» полностью признал вину администрации, но пояснил, что предприятием принимаются меры к устранению выявленных нарушений. Однако это требует больших финансовых средств. А они у предприятия отсутствуют. «Замена электрофильтров приведет нас к банкротству», – заявил он.

ООО «БазэлЦемент-Пикалево» заплатило еще два административных штрафа (20 тысяч и 80 тысяч рублей) за экологические правонарушения, предусмотренные ст. 8.1 («Несоблюдение экологических требований при осуществлении градостроительной деятельности и эксплу-

Ольга БАТАСОВА  
Фото Анастасия САВЕЛОВА

агации предприятий, сооружений или иных объектов») и части 2 ст. 8.21 КоАП РФ – сообщается в официальном ответе.

Руководству ООО «БазэлЦемент-Пикалево» предложено обсудить выход из сложившейся ситуации с правительством Ленинградской области.

Не менее сложным оказалось положение и с медицинским обслуживанием пикалевцев. Как следует из ответа, подписанного заместителем председателя профильного комитета Павлом Рязанцевым, в регионе, несмотря на все усилия, по-прежнему наблюдается острый дефицит как врачей, так и среднего медицинского персонала.

Врачами областные учреждения здравоохранения укомплектованы лишь на 49%, а средним медперсоналом на 75,7%. Причина этого – неудовлетворенность медиков социально-бытовыми условиями в населенных пунктах региона, сообщается в документе.

В то же время, информируют чиновники, в рамках адресной инвестиционной программы в 2015 году закончено проектирование нового больничного комплекса в городе Пикалево, рассчитанного на 100 посещений в смену. Стоимость строительства – 1 млн 162 844 рубля. А пока больным пикалевцам, в том числе и страдающим онкологическими заболеваниями, приходится ездить в районный центр Бокситогорск, а также в областную клиническую больницу в Петербург.

Председатель первичной профсоюзной организации ЗАО «БазэлЦемент-Пикалево» Светлана Антропова удовлетворена тем, что власти отреагировали на требования труженников города Пикалево. Но тут же замечает, что в официальном ответе речь идет лишь о ООО «БазэлЦемент-Пикалево», тогда как участники прошедшей 30 апреля маевки требовали проконтролировать все предприятия Пикалевского глиноземного комплекса, к числу которых относятся также «Пикалевский цемент» и «Пикалевская сода».

## МОЛОДАЯ ГРУППА КРОВИ



59 добровольцев – молодых работников «Северстали» приняли участие в Молодежном Дне донора, прошедшем на станции переливания крови г.Череповца при поддержке Вологодской областной общественной организации ГМПР 19 июля.

Донорство крови – давняя добрая традиция металлургов. Пять лет назад Совет молодежи компании стал активно привлекать к донорскому движению молодежь. За время проведения Молодежных Дней донора более 100 молодых работников пополнили ряды добровольцев и более 700 приняли участие в добровольных акциях сдачи крови и ее компонентов.

По словам организаторов, каждую такую акцию они готовят особенно: придумывают тематику, привлекают артистов и почетных гостей, дарят сувениры донорам. В этот раз Молодежный День донора назывался «Мелодия добра» и проходил с участием талантливых коллег – вокалистов конкурса «Поющая Северсталь». Более 20 песен исполнили металлурги для своих товарищей, пока те сдавали кровь. Игорь Бреговдзе, член профсоюза, работник «Промсервиса», и Дмитрий Субботин, работник и член профактива МСЧ «Северсталь», специально к акции написали песни, которые не оставили никого равнодушными.

Всем донорам вручили памятные сувениры и предложили поучаствовать в социальной рекламе. Сделать фото в тантамарезке с надписью «Не нужно быть супергероем, чтобы спасти жизнь – стань донором. Я – донор крови» согласились многие.

– В период отпусков доноров бывает мало, но количество участников Молодежного Дня донора очень порадовало: 48 доноров крови и 11 доноров плазмы. При этом 7 человек стали донорами впервые, – прокомментировала главный врач станции переливания крови Анна Белоконева.





# «КАК В ХОРОШЕЙ СЕМЬЕ...»

Профсоюзный комитет филиала «Орловский» ОАО «Северсталь-метиз» провел семинар на тему «Участие молодежи в решении проблем экономической и общественной жизни предприятий». В семинаре приняли участие председатель Молодежного совета Федерации профсоюзов Орловской области Максим Ветчинников, члены молодежных советов, представляющие подразделения филиала «Орловский», а также ООО «Стиллейс», «ЮниФенс», «Инструмент-сервис» и председатели цеховых комитетов профсоюза.

**С**еминар вела председатель профкома Любовь Козлова. Она рассказала о работе профсоюзного комитета, о задачах по обеспечению защиты социально-экономических прав работающей молодежи на предприятиях горно-металлургического комплекса области, реализации молодежной политики.

Отмечена большая работа на предприятии в социальной сфере. В этом году в областном конкурсе, организованном ФПОО, коллективный договор филиала «Орловский» ОАО «Северсталь-метиз» стал победителем. Сейчас идет подготовка к участию в областном конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда».

– Хочется сохранить традиции, которые складывались в коллективе годами. Поэтому, как в хорошей семье, все лучшее надо передать молодому поколению, – отметила Любовь Козлова.

Максим Ветчинников рассказал о деятельности Молодежного совета,

о прошедших форумах работающей молодежи области и Центрального федерального округа «За нами будущее!», акцентировал внимание на важных вопросах молодежного движения.

На семинаре говорилось о необходимости активизировать работу

молодежного совета, вовлекать молодежь в профсоюзную работу, агитировать вступать в профсоюзные группы в социальных сетях для совместного поиска и определения путей решения молодежных проблем.

## ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ СЕМИНАРА:

**Евгений Енюшкин, мастер по ремонту оборудования и подъемных сооружений сталепроволочного цеха:**

– В семинаре участвовали ребята, с которыми знаком по профсоюзной работе. Такие продолжительные встречи дают возможность лучше узнать друг друга, без спешки обсудить актуальные вопросы, рассказать, что получается, а что нет, спросить совет. Много говорили о методах привлечения в профсоюз молодежи, обсуждали вопросы охраны труда. На встрече узнал, что можно получить гранд под актуальный молодежный проект – средства на эти цели выделяются Орловской области. Стоит поработать в этом направлении.

На летний период намечен ряд спортивно-массовых мероприятий и важно провести их не только весело и интересно, но еще и с пользой – постараться сплотить молодежный профактив, привлечь в наши ряды новых людей.





**Николай Волков, электрогазосварщик ООО «Стиллейс»:**

– Было полезно послушать опытных коллег – председателя Молодежного совета Федерации профсоюзов Орловской области Максима Ветчинникова и председателя профкома Любовь Козлову. Речь шла о проблемах не только молодежи, но всех работников. Обсуждали, что надо делать, чтобы увеличить численность профактива. Ведь чем нас больше, тем больше возможностей для отстаивания своих прав.

Семинар дал положительный заряд для дальнейшей работы. В ближайших планах – проведение конкурса профессионального мастерства. Задания постараемся составить так, чтобы при их выполнении участники смогли найти правильные решения вопросов, которые возникают в повседневной практике.

**Мария Серикова, ведущий инженер ООО «ЮниФенс»:**

– На семинаре приводились примеры социальной защиты работников других предприятий области. Это интересный и поучительный опыт. Мы много дискутировали. Оценивали проведенные акции, откровенно говорили о том, что получилось и над чем еще предстоит работать. Спортивно-массовые мероприятия позволяют собрать молодежь, которая любит активный отдых. Но для привлечения молодых работников в профсоюз этого недостаточно. Говорилось о том, что надо находить возможность общаться с каждым потенциальным членом профсоюза, узнавать о проблемах, интересах, планах. Это позволит делать массовые встречи для молодежи более содержательными и полезными.



## Победила любознательность

В течение пяти месяцев читатели профсоюзной газеты ПАО «НЛМК» «Сегодня и завтра» участвовали в профсоюзной викторине «Как дважды два», где нужно было ответить на 25 вопросов, касающихся коллективного договора, охраны труда, нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения, показать знание профсоюзных документов, истории профорганизации комбината.



**П**обедителем стала инженер-химик лаборатории аналитического контроля ЦЛК комбината Татьяна Шабунина. Она настойчиво звонила в редакцию после публикации очередных вопросов и давала правильные ответы. Рассказывает Татьяна:

– О викторине узнала из своей любимой газеты «Сегодня и завтра», выписываю ее постоянно. Там всегда есть что почитать. Публикации на правовую тематику, про людей с интересными увлечениями, о наших ветеранах, перспективных молодых работников, новостях производства, профсоюзной жизни.

Татьяна Владимировна – новолипчанка со стажем, наставник

молодежи, трудится в ЦЛК с 1990 года. Недавно на отчетно-выборном собрании ее второй раз избрали уполномоченным по охране труда и промышленной безопасности. Поэтому вопросы, касающиеся этой темы, не показались ей сложными. Хотя приходилось и в Интернете ответы поискать, и подробнее коллективный договор изучить. Много фактов нашла в профсоюзной газете. Например, про профсоюзную библиотеку.

Председатель профсоюзного комитета комбината Василий Литовкин поблагодарил новолипчанку за настойчивость и любознательность. И поздравил с победой. 



# «ОСТРОВОК БЛАГОПОЛУЧИЯ»



21 июля состоялась XXVII отчетно-выборная конференция профорганизации ПАО «Новолипецкий металлургический комбинат». В ее работе участвовали управляющий директор ПАО «НЛМК» Сергей Филатов, председатель ГМПР Алексей Безымянных, депутат Государственной Думы РФ Михаил Тарасенко, председатель обкома ГМПР Василий Греков, руководители структурных подразделений комбината и его дочерних предприятий.

Об успехах и неудачах, достижениях и сложностях в работе профорганизации делегатам рассказал председатель профкома предприятия Василий Литовкин. Выстраивая отношения с работодателем на принципах социального партнерства, профком комбината поддерживал политику, проводимую руководством ПАО «НЛМК», направленную на повышение эффективности производства, рост производительности труда, получение прибыли, обращая особое внимание на обеспечение занятости, достижение достойной оплаты труда, обеспечение здоровых и безопасных условий труда, социальную защищенность членов профсоюза. Достаточно сказать, что расходы комбината на выполнение коллективного договора составили за 5 лет 3,6 млрд рублей, из них более 862 млн рублей – на социальные программы.

В период с 2011 по 2015 гг. на комбинате не было массовых увольнений, из почти 30-тысячного коллектива на высвобождение в связи с сокращением численности или штата было заявлено 137 работников – членов ГМПР. Все действия по реструктуризации служб и рабочих мест производились по принципу «семь раз отмерь – один раз отрежь».

По зарплате. Когда государство не выполняло своих обязательств по индексации пенсий, повышению заработной платы бюджетникам, на НЛМК тарифы и оклады увеличивались четырнадцать раз. Средняя зарплата в 2015 г. достигла 52295 рублей. Восемьдесят два процента от общего числа работающих на комбинате получают зарплату выше 35 тысяч рублей. Однако при росте номинальной заработной платы ее реальное содержание понизилось.

Обеспеченность работников современными СИЗ доведена в ПАО «НЛМК» до максимума. Совместная комиссия работодателя и профкома жалобы на качество спецодежды и





спецодежде рассматривала в установленные сроки. Число претензий к работе склада спецодежды, износостойкости одежды и обуви уменьшилось.

Профсоюзный комитет комбината уделял особое внимание профилактике и проведению объективного расследования случаев профессиональной заболеваемости и производственного травматизма. Однако задача снижения производственного травматизма в полном объеме не выполнена. За отчетный период произошло 13 случаев производственного травматизма со смертельным исходом.

В процессе проведения спецценки возникло множество вопросов и проблем. По ее результатам в профком в течение двух последних лет обратились около пятисот работников. Принятое в результате длительного переговорного процесса совместное решение работодателя и профкома о сохранении компенсационных мер работникам, состоящим в трудовых отношениях с ПАО «НЛМК» на 31 декабря 2013 г., позволило частично сгладить негативные последствия спецценки.

Речь шла также о правовой защите членов профсоюза, работе комиссии по трудовым спорам, привлечению на производство молодых кадров, информационной работе. Профсоюзная газета «Сегодня и завтра» увеличила тираж до 12135. Интересные рубрики, познавательные статьи привлекли к ней более широкий круг профактива и рядовых членов профсоюза.

На шестнадцати предприятиях, состоящих на профсоюзном обслуживании в первичке НЛМК, заключены и действуют 11 коллективных договоров.

На НЛМК 91% работников – члены профсоюза. Хотя в отдельных структурных подразделениях комбината

уровень профчленства – 53-74%, проблема невысокой членской базы есть и на дочерних предприятиях.

Свое доверие профсоюзу работники подтвердили в ходе отчетно-выборной кампании в апреле – июне текущего года. На первом этапе были выбраны 662 профгрупорга, отчетно-выборные конференции прошли в 51 структурном подразделении НЛМК и в 14 дочерних организациях. В ряде подразделений на выборную должность председателя профкома претендовали по два и более кандидатов.

В своем приветственном слове **Алексей Безьянних** поблагодарил весь коллектив, профсоюзную организацию НЛМК за тот уровень социального партнерства, который сложился на предприятии, и добавил:

– Здесь очень много говорилось о достижениях, заслугах и достоинствах коллектива. Критики маловато. А ведь повсеместно идет значительное падение профчленства. Если в начале 90-х годов в профсоюзе было 2 миллиона человек, то сегодня – 700 тысяч. Мы должны концентрировать свои усилия на этой проблеме. Давайте вместе думать, почему люди не вступают в профсоюз.

Кроме того, нужно постоянно работать с молодежью, заниматься вопросами обучения, серьезно работать над положениями нового Отраслевого тарифного соглашения. Без этих направлений мы вперед не двинемся.

**Михаил Тарасенко** отметил, что по ходу конференции достаточно четко просматривается, что на фоне всеобщего кризиса НЛМК – некий островок благополучия. Не обошел стороной первый заместитель председателя Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов ГД РФ вопросы жизни пенсионеров, прожиточного минимума трудоспособного населения. Акцентировал внимание на необходимости солидарности:

– К сожалению, мы очень часто слышим, что у нас слабое профсоюзное движение. Тогда назовите мне еще одну организацию в нашей стране, которая способна на 1 мая вывести 4 миллиона человек без нарушения закона, обеспечив нормы безопасности.

У нас в отрасли достаточно проблем, есть предприятия, где вопросы решаются путем конфронтации. Есть примеры забастовок. И здесь нужна солидарность.

Делегаты конференции говорили об изменениях в системе оплаты труда, кадровой оптимизации, обеспечении здоровых и безопасных условий труда, производственных проблемах, повышении уровня информированности членов профсоюза.

Работа за отчетный период оценена как удовлетворительная. Открытым голосованием председателем первичной профорганизации единогласно избран Василий Литовкин. 🇷🇺





Сергей ШКЕРИН  
Фото автора



## «Станем примером честности!»

### В НОВОТРОИЦКЕ ПРОШЛИ ПЛЕНУМ И ЗАСЕДАНИЕ ПРЕЗИДИУМА КОМИТЕТА ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГМПР.

Главной темой стала отчетно-выборная кампания в Оренбургской областной организации ГМПР. Выступили профсоюзные лидеры ведущих предприятий отрасли. Вопрос имеет первостепенное значение, так как от деятельности профсоюзных активистов на местах – от профгруппора до председателя областной организации – зависит успешная деятельность всего профсоюза.

Отчеты и выборы уже идут на «Уральской Стали», Гайском ГОКе. Завершатся они конференцией областной организации ГМПР 25 ноября 2016 года в Орске.

– Более 20 лет наша страна, как говорят, живет в условиях демократии, но каждый раз выборы любого уровня сопровождаются различными интригами, попытками расколоть общество. Появляются люди, которые стремятся в угоду личным амбициям расшатать ситуацию, а в результате интересы рядовых избирателей уходят на второй план, – сказал председатель ППО ММСК **Марсель Солодкий**. – Отчетно-выборная кампания Оренбургской областной организации должна стать примером открытости, прозрачности и честности.

В связи с предстоящей областной отчетно-выборной конференцией

плenum рекомендовал на должность председателя областной организации ГМПР **Оксану Михайловну Обрядову**, на должность заместителя – **Евгения Николаевича Гусарова**. За это предложение члены комитета проголосовали единогласно.

На заседании президиума с сообщением о ходе отчетно – выборной кампании в профсоюзных группах ППО «Уральская Сталь» выступила ее председатель **Марина Калмыкова**. Она сообщила, что в 211 профгруппах профсоюзные собрания уже проведены. Все выборы прошли на безальтернативной основе – в каждой профгруппе выдвигалось по одной кандидатуре. Это говорит о том, что основу профсоюзной организации составляют проверенные и надежные активисты.

– Если посмотреть на структуру нашего актива, то 35% ее состава представляет молодежь, 45% – работники с высшим профессиональным образованием. При этом 58% вновь избранных – это рабочие, то есть свои люди в коллективах. Это радует, – отметила **Марина Васильевна**. – Все собрания прошли в спокойной рабочей обстановке с участием председателей цеховых комитетов, членов





профкома. Работников интересовали вопросы заработной платы, информирования рядовых членов профсоюза и другие.

Об отчетно-выборной кампании профсоюза в профгруппах структурных подразделений Гайского ГОКа рассказал **Александр Архипов**, председатель первичной профсоюзной организации. Он подчеркнул, что из 94 профгрупп выборы прошли в 56, по их итогам избраны 19 новых председателей. Все критические замечания, высказываемые работниками, передаются в профком для оперативного реагирования. В крупных собраниях принимают участие представители администрации предприятия. Отчетно-выборная конференция первичной профсоюзной организации АО «Гайский ГОК» запланирована на 22 сентября 2016 года.

Дополнил выступления коллег Марсель Солодкий. Он подчеркнул, что кампания профсоюза на Медногорском медно-серном комбинате вступает в активную фазу, с администрацией предприятия согласован план проведения отчетов и выборов. В каждом структурном подразделении назначены ответственные.

Весь ход отчетно-выборной кампании активно освещается в корпоративных СМИ, газетах «Вместе мы – ГМПР», «Простор», на сайтах ГМПР, ФПО, Оренбургской областной организации ГМПР и других ресурсах.

« Если посмотреть на структуру нашего актива, то 35% ее состава представляет молодежь, 45% – работники с высшим профессиональным образованием. При этом 58% вновь избранных – это рабочие, то есть свои люди в коллективах. Это радует, – отметила Марина Калмыкова... »

В ходе работы заседаний конкурсной комиссии и президиума Комитета областной организации ГМПР были подведены итоги I тура конкурса «**Активное обучение – активный профсоюз**». Напомним, он был объявлен исполкомом Центрального Совета профсоюза по итогам 2015 – 2016 учебного года. Первички, которые находятся в структуре Оренбургской областной организации ГМПР, принимают участие в номинации «**Лучшая первичная профсоюзная организация ГМПР по обучению кадров и актива**». Во время подведения итогов было непросто определить абсолютного победителя. Обсуждение было эмоциональным, а выбор – сложным. Тем не менее, решение принято – победителем 1 этапа конкурса признана ППО «Уральская Сталь». Соответствующие документы и материалы будут направлены в Центральный Совет ГМПР для участия во втором этапе.

По словам Оксаны Обрядовой, председателя Оренбургской област-

ной организации ГМПР, профсоюзные комитеты стали более серьезно подходить к вопросам обучения, расширили категории обучающихся, увеличили объемы финансирования. Отмечена успешная работа ППО АО «Гайский ГОК» (председатель – Александр Архипов) и ООО «ММСК» (председатель – Марсель Солодкий).

– У нас есть положительные результаты обучения кадров, – считает Оксана Михайловна. – Профсоюзная организация «Уральской Стали» обучила 376 активистов, Гайского ГОКа – 178, ММСК – 98. Кроме того, эти первичные профсоюзные организации в полном объеме обеспечивают свой актив методическими материалами по различным направлениям деятельности. Столь серьезный подход в работе говорит о настрое профсоюзных лидеров значительно повысить качество профсоюзного обучения. ■





Лидия КОЛЕСОВА

# Одобрив и вновь доверили



В профсоюзной организации Самарского металлургического завода завершились отчеты и выборы в профгруппах. Идут отчетно-выборные собрания в цеховых организациях. Одно из первых прошло в центральной заводской лаборатории или, проще, – в цехе №9.

**В** конференц-зале ЦЗЛ собрался коллектив цеха. Были приглашены директор по качеству и технологии А. Павленко, председатель профсоюзного комитета завода В. Рогожников и начальник цеха Д. Андронов. Отчет держала председатель цеховой организации Елена Щипанова. Цеховую организацию она возглавляет с 2006 года. Подробно остановилась на том, что было сделано за прошедшие 4 года. Цеховая профсоюзная организация объединяет 10 подразделений ЦЗЛ, которые разбросаны по всему заводу. Из 103 сотрудников лаборатории 92 – члены ГМПР, охват профчленством – 89,3%. В настоящее время идет омоложение коллектива ЦЗЛ, и почти все вновь поступающие становятся членами профсоюзной организации.

Как отметила Елена Владимировна, вся работа цехового коми-

тета была нацелена на выполнение Устава ГМПР и задач, поставленных профсоюзным комитетом завода. Цеховой комитет совместно с администрацией ЦЗЛ осуществляет контроль за выполнением пунктов коллективного договора ЗАО «Алкоа СМЗ». Только за отчетный период членами профсоюза ЦЗЛ было подано 14 предложений в коллективный договор, в т.ч. – по улучшению качества молока, выдаваемого на талоны, его стоимости, по увеличению материальной помощи сотрудникам завода в связи с различными ситуациями и др. Многие из этих предложений были учтены. Вносятся предложения и в принимаемые ежегодно Мероприятия по охране труда.

Цеховой комитет активно проводит работу по всем направлениям, – отметил В. Рогожников, упомянув, что деятельность цеховой организа-

ции неоднократно заслушивалась на заседаниях профсоюзного комитета завода, и опыт ее рекомендовался для распространения среди цеховых организаций.

Напомнил Василий Васильевич и о том, чего добилась профсоюзная организация предприятия в последние годы. Коллективный договор является одним из лучших в регионе по результатам смотра-конкурса, который ежегодно проводит Федерация профсоюзов Самарской области. Заработная плата индексируется дважды в год в соответствии с инфляцией. Увеличены выплаты по коллективному договору по различным поводам. Рассказал он и о решении тех вопросов, которые остро стояли перед коллективом завода. Например, было трудно добираться домой после окончания вечерней смены. Общественный транспорт



в вечернее время практически не ходил. По обращению профсоюзной организации в департамент транспорта города было изменено расписание троллейбусов. Они стали уходить позже, забирая и доставляя заводчан домой. Кроме этого, по неоднократной просьбе профсоюзного комитета администрация завода оплачивает автобус, который доставляет сотрудников завода после вечерней смены в отдаленные районы города. Решен вопрос и по доставке заводчан в один из новых микрорайонов – Крутые Ключи. В настоящее время туда ходит маршрутный автобус, пущены дополнительные электропоезда. Даже такой, казалось бы, небольшой вопрос, как освобождение прохода к заводской проходной после того, как был выстроен забор у Самарской таможни, решался при участии профсоюзного комитета. В настоящее время проход оформлен соответствующими знаками ГИБДД, размечена пешеходная зона.

Директор по качеству и технологии А. Павленко, сам в недалеком



прошлом возглавлявший профсоюзную организацию завода, отметил, что в настоящее время предприятие работает ритмично, растет качество продукции. Ее знают и ценят как в России, так и за рубежом. В

этом немалая заслуга коллектива дирекции. Отметил Александр Васильевич и то, что в настоящее время идет реорганизация компании «Алкоа». Предприятие войдет во вновь создаваемую компанию «Аркони», производящую продукцию с высокой добавленной стоимостью. Завод и компания будут развиваться дальше, а значит, появятся новые задачи...

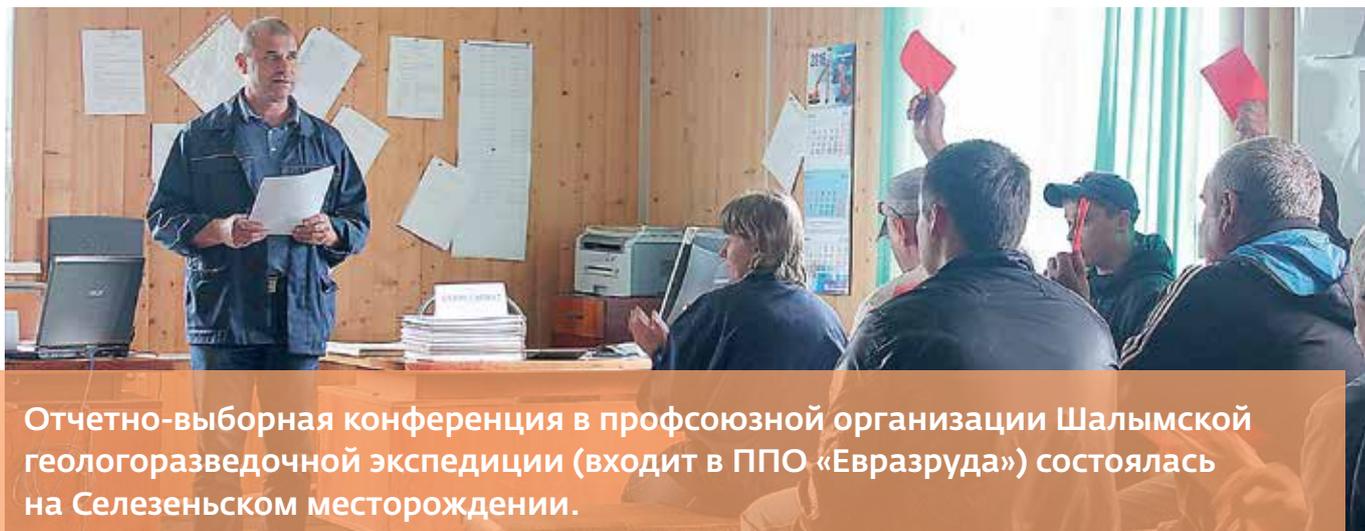
Признав работу цехового профкома удовлетворительной, собрание избрало его новый состав. Председателем цехового комитета вновь избрана Елена Щипанова. ■

«...КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЯВЛЯЕТСЯ ОДНИМ ИЗ ЛУЧШИХ В РЕГИОНЕ по результатам смотроконкурса, который ежегодно проводит федерация профсоюзов Самарской области. Заработная плата индексируется дважды в год в соответствии с инфляцией. Увеличены выплаты по коллективному договору...»





Нина ДЕЕВА



Отчетно-выборная конференция в профсоюзной организации Шалымской геологоразведочной экспедиции (входит в ППО «Евразруда») состоялась на Селезеньском месторождении.

## «НОЛЬ» не вернется

В работе конференции участвовали представители ППО «Евразруда» – председатель профкома Татьяна Строкова, начальник юридического отдела Сергей Никитенко, представитель управляющей компании Татьяна Малькевич. Они познакомились с бытовыми условиями вахтовиков, осмотрели оборудованный работниками из подручных средств тренажерный зал.

Председатель профкома геологов Олег Суворов рассказал, что одним из главных направлений в деятельности профкома было участие в процедурах заключения коллективного договора, соглашений и контроле за их выполнением. В 2011 году, до проведения переговоров профкома с работодателем, дополнительные затраты на персонал равнялись 0 рублей, на сегодня они составляют 3 миллиона рублей в год. 2012 год начался с судебного процесса по восстановлению на работе незаконно уволенных четверых членов профсоюза. Суд выиграли, люди были восстановлены на работе, им были выплачены средства за вынужденный простой и компенсация морального ущерба.

Олег Суворов проинформировал, как решался вопрос оплаты длительного простоя работников в связи с окончанием работ на карьере

Чеболдаг. Как за период, пока возили щебень на Селезеньское месторождение, работодатель трижды пытался пересмотреть нормы выработки и оплаты. И каждый раз профком убирал пункты, ущемлявшие права работников. Самая сложная работа по изменению нормативов и оплате труда была проведена на вывозке горной массы на Селезне.

Председатель профкома отметил, что за прошедшие четыре с половиной года стоимость социального блока коллективного договора составила около двух миллионов рублей, без учета дополнительных оплачиваемых дней на рождение детей, на свадьбы, проводы в армию, на похороны, а также выплат в качестве индексации зарплаты и дополнительных оплачиваемых дней к отпуску за вредные условия труда. Председатель профкома отчитался о расходовании средств профсоюзного бюджета.

Отдельно Олег Игоревич остановился на проблеме проведения специальной оценки условий труда. Процедура спецоценки сейчас проходит и в Шалымской ГРЭ, и профсоюзный комитет принимает в ней самое активное участие, отстаивая компенсации за работу во вредных условиях труда.

На начало 2012 года численность членов профсоюза составляла 65,3 процента. По данным на сегодня – 60,8.

– Почему происходит снижение численности членов профсоюза? Жизнь наладилась? Или кто-то считает, что и без профсоюза проживет? – задал резонный вопрос Олег Суворов. – Все должны понимать, что в существующих социально-экономических условиях в интересах работников продать свой труд подороже, а работодателя – купить этот труд подешевле, и никто кроме профсоюза не будет отстаивать интересы трудящихся. И это будет до тех пор, пока существуют товарно-денежные отношения.

Олег Суворов выразил благодарность профактиву Шалымской ГРЭ за активную жизненную позицию, помощь в деятельности профсоюзной организации. Акцентировал внимание на проблемах, которые предстоит решать новому составу профкома. Это, прежде всего, повышение уровня профчленства и укрепление первички.

Делегаты конференции положительно оценили работу профактива и вновь доверили Олегу Суворову возглавить профком. ■



## НАМ ПИШУТ

# Не обижайся на профсоюз, посмотри на себя

Мы часто говорим: «Нужно добиваться осознанного профсоюзного членства». А неосознанного членства сегодня нет. Наибольшая по численности группа рядовых членов профсоюза руководствуется желанием ощутить наибольшую социальную безопасность и защищенность своих прав, либо надеждой на получение каких-нибудь дополнительных социальных благ (льготной санаторно-курортной путевки, материальной помощи).

Другая статусная группа, тоже достаточно многочисленная, – члены выборных профсоюзных органов, совмещающие выполнение общественных поручений с основной профессиональной деятельностью. Они находят выгоды своего положения в возможности оказать помощь другим людям, добиться правды, справедливости, порядка. Кроме того, профсоюзная работа является для них способом удовлетворить потребность в групповой принадлежности, в общении, в разнообразии жизни.

Третья статусная группа – функционеры, работающие на штатной основе в профсоюзных органах. Они формируют систему норм и правил работы, организуют внешние и внутренние связи, участвуют в разработке целей и задач конкретных профсоюзных органов и организаций, координируют работу профсоюзных органов. Главный их мотив – лидерство, дающее возможность реализовать свой потенциал.

Почему же вопрос вовлечения в профсоюзные ряды не сходит с повестки дня, если действительно есть осознанное профчленство? Потому что нет хорошо поставленной работы с людьми, активной идеологической деятельности в трудовых коллективах, где значительная часть работников рассматривает профсоюз как некий консервативный элемент российского общества и безразлична к успехам или неудачам нашей первичной профорганизации на ниве социального партнерства с администрацией завода.

Данная причина серьезная, но поддается лечению. Каким образом? Надо после нынешней отчетно-выборной кампании расширить масштаб и формы обучения профсоюзных активистов всех категорий пропагандистскому мастерству.

Полагаю, вовлеченные в учебный процесс преподаватели профсоюзного обучения ГМПР могли бы научить неосвобожденных председателей цеховых профсоюзных комитетов и профгрупп поргов побуждать людей к вступлению в профсоюз и афишировать заслуги профсоюза на основе конкретных фактов, используя проблемные лекции, семинары, дискуссии, деловые (управленческая, социально-экономическая) игры, кейс-стади (ситуационное обучение), обучение в сотрудничестве, обмен опытом, психологическое тестирование.

Полезно, по моему мнению, практика встреч-бесед по вопросам совершенствования профсоюзной работы штатных работников заводских профкомов с профгруппами. Эти мероприятия способствуют не только углублению знаний активистов, стоящих на переднем крае профсоюзной работы, но и усилению обратной связи низовых звеньев профсоюза с руководящим органом первички.

В целях системного обучения активистов, работающих с молодежью, полезно было бы создавать «Школы молодого профсоюзного лидера».

*Людмила РЯБУХА,  
член комиссии по информационной работе  
профкома ПАО «ТАГМЕТ»*

Среди рядовых работников немало таких, кто не осознает себя частью мощной общественной организации, именуемой профсоюзом, и того, что решение многих вопросов в сфере трудовых отношений – как раз и состоит в их умении организованно защищаться. Как только быстро не решаются какие-либо вопросы, работники грозятся выйти из профсоюза, будто он виновен в возникновении острых тем, а не они сами, работники.

Приведу конкретный пример. Не секрет, что когда в выходные дни на ТАГМЕТ приходит железнодорожный состав со штрипсом, рабочим нашего цеха предлагают в неурочное время потрудиться на разгрузке вагонов, чтобы предприятию не пришлось платить штраф за простой устройств, перевозящих грузы по рельсам. Рабочие соглашались, думая, что их труд в выходные дни будет оплачен, как полагается законодательством РФ. Однако предлагается расчет по не устраивающей их формулировке – «перенос выходного дня». И тогда рабочие вспоминают о профсоюзе, рассуждая: «Мы платим взносы за то, чтобы профком разруливал любую спорную ситуацию. Не разрулит – выйдем из профсоюза...»

Во-первых, не надо снимать с себя вину за нежелательный результат дела. Ведь наверняка рабочие не требовали разгрузки вагонов со штрипсом оформить, как положено законом, – распоряжением по цеху, с четко прописанными в этом документе обосновании труда во внеурочное время и его оплаты. Устно договаривались о работе, не обусловленной их трудовыми договорами. Может быть, по причине правовой неграмотности? Я так не думаю. Сейчас мало кто не знает основы трудового законодательства или не может заглянуть в Интернет, чтобы получить информацию по какой-либо правовой теме.

Во-вторых, даже неприлично угрожать выходом из профсоюза, обратившись в профком с голословной жалобой, которая не позволяет сделать официальный, обоснованный запрос администрации по поводу возникшего разногласия в сфере трудовых отношений.

Напишут разгрузившие штрипс в выходные дни заявление – их дело обязательно будет доведено до конца. А если, боясь прессинга со стороны своих руководителей и не осознавая свою значимость как членов ГМПР, изберут путь выхода из профсоюза, останутся при своих обидах. И в этот раз, и в следующий.

**Профсоюз – точка опоры рядовых наемных работников.**

Только профсоюз может противостоять нарушению законных их прав и интересов. Поэтому не стоит безрассудно расточать угрозы выхода из профсоюза. Это активистам, избранным в нынешнюю отчетно-выборную кампанию в комитеты первичных профсоюзных организаций, нужно донести до сознания каждого члена профсоюза.

*Василий ГЛОМАЗДА,  
зам. председателя профкома  
цеха ПАО «ТАГМЕТ»*

напишите нам



Записал Алексей ЛАПТЕВ

## СПЕЦОЦЕНКА: ШЕСТЬ СОВЕТОВ ОТ ЭКСПЕРТА

Чтобы спецоценка условий труда была качественной, представители профсоюзов должны активно участвовать в ней на всех этапах.

А каждый этап – это множество нюансов, их нужно знать и учитывать.

Слово – представителю одной из экспертных организаций, проводящих СОУТ на территории Челябинской области.

**Марат Бикмухаметов**

– директор ООО «Центр экспертизы аттестации сертификации – Магнитогорск», кандидат технических наук.

Недавно он участвовал в семинаре-совещании технических инспекторов труда ГМПР, который прошел в Челябинске, где, выступая, подчеркнул, что уважающие себя экспертные организации, как и профсоюзы, заинтересованы в качественной спецоценке.

Ниже приводятся советы и рекомендации эксперта по работе представителей профсоюза в составе комиссий по проведению СОУТ.



### Совет 1.

У каждой экспертной организации, проводящей спецоценку, есть область аккредитации. Ее определяет федеральная служба «Росаккредитация». Она включает те производственные факторы, по которым организация может проводить измерения, в соответствии с возможностями своей приборной базы. При этом нередко экспертные организации предлагают услуги по проведению СОУТ непосильным для них предприятиям и организациям, где количество производственных факторов превышает их возможности. Работодатель не

всегда разбирается в этих вещах, но ему выгоднее найти компанию подешевле. В результате между работодателем и экспертной организацией заключается формальный договор, что, естественно, приводит к необъективным результатам спецоценки. В этом случае важна принципиальная позиция представителей профсоюза: они могут, абсолютно на законных основаниях, настоять, чтобы при заключении договора было сделано сопоставление измеряемых факторов с областью аккредитации организации, и если они не совпадают, указать на это работодателю.



### Совет 2.

Сегодняшняя практика показывает, что и при минимальном наличии приборов можно получить хорошую область аккредитации. Другими словами, многие экспертные организации, не имеющие соответствующей приборной базы, получают аккредитацию на измерения, которые они не способны проводить. Поэтому я рекомендую представителям профсоюза не только смотреть область аккредитации, но и просить у экспертной организации перечень приборов, которыми она будет производить измерения. Этот перечень утвержден формой 5 паспорта лаборатории. И если экспертная организация хочет работать с данным предприятием, ей невыгодно отказывать профсоюзу на его запрос.

### Совет 3.

В ходе проведения измерений нужно понимать, что обычно один прибор измеряет только один фактор, реже несколько. То есть даже на самом простом рабочем месте должно быть использовано хотя бы 2–3 прибора. И эти приборы должны включаться и что-то показывать.

Приведу пример. В одной из организаций один специалист провел всю спецоценку за полдня, одним прибором. А это около 300 рабочих мест. И работодателя все устроило. А потом он получает конфликт с работниками, потому что им снизили класс условий труда до допустимого.

### Совет 4.

Хочу обратить внимание, что действительные условия труда оцениваются не только в результате СОУТ, но и в ходе производственного контроля. Его результаты необходимы для оперативного контроля за условиями труда работников, расследования случаев профзаболеваний и профотравлений. Причем он проводится гораздо чаще СОУТ, некоторые параметры замеряются 6 раз в год. При этом сегодня в Челябинской области я могу на пальцах пересчитать предприятия, где эта работа проводится в полной мере. Есть организации численностью 5–6 тысяч человек, а производственный контроль там проводится на 10 рабочих местах. Хотел бы посоветовать представителям профсоюза активнее проявлять себя в этом направлении. В первую очередь – следить за полнотой охвата рабочих мест, наличием и

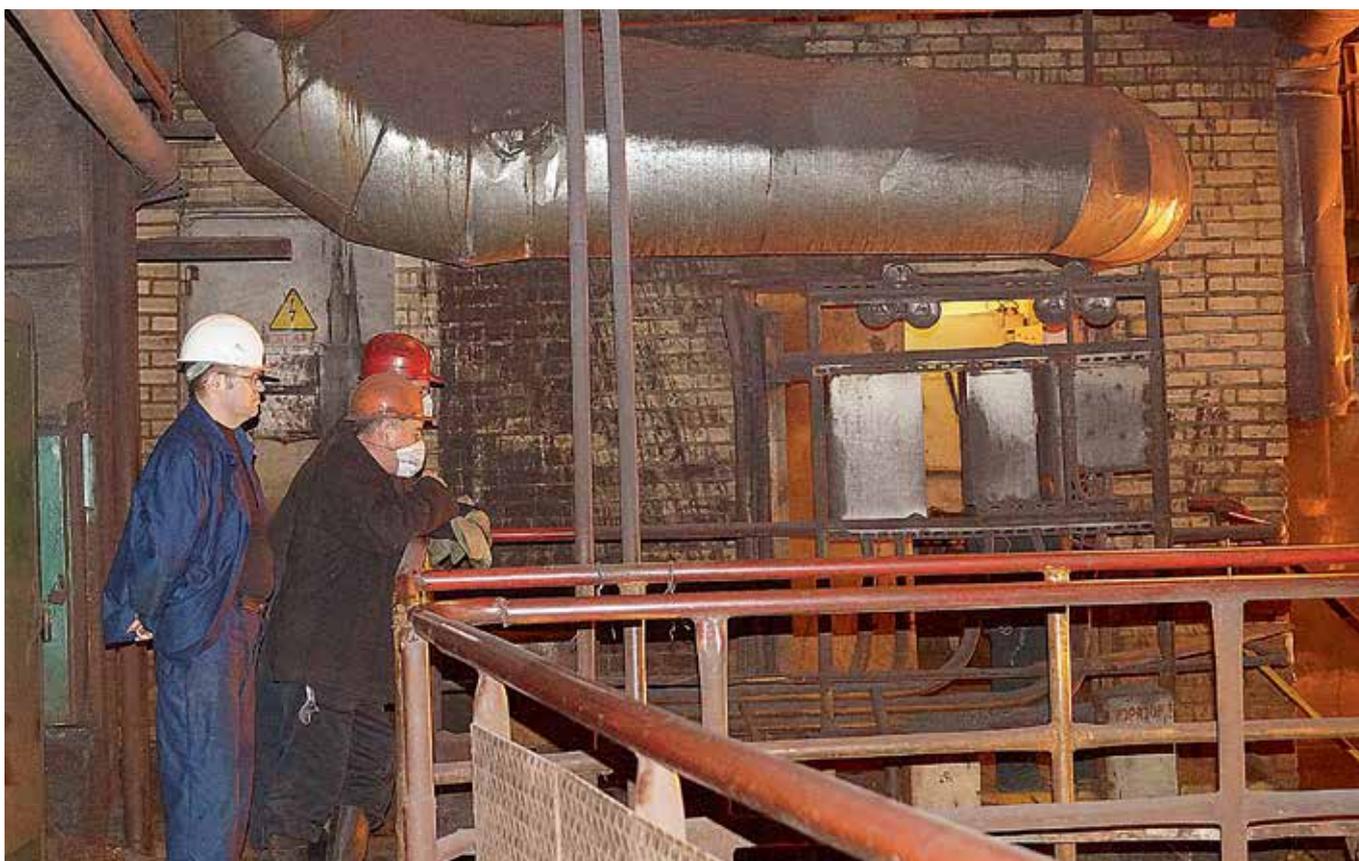
выполнением программы производственного контроля и регулярностью проведения измерений.

### Совет 5.

Трудовым законодательством предусмотрена паспортизация рабочих мест женщин. А те измерения, которые мы проводим в ходе спецоценки, не учитывают половых различий работников. И если по результатам СОУТ класс условий труда, к примеру, становится выше, то, в соответствии с паспортом рабочего места, работа на данном месте для женщин может быть ограничена. Этот момент у нас в области тоже плохо учитывается, и за этим тоже надо следить.

### Совет 6.

Один из вредных факторов, которые по закону положено ежегодно измерять, – наличие и концентрация канцерогенно опасных веществ. Они провоцируют раковые заболевания, по которым наша область в числе лидеров по России. Предприятий, которые эту работу проводят, чуть ли не единицы. Нужно указывать работодателю, настаивать, чтобы соответствующие замеры проводились. ■





Владимир ШИРОКОВ

# ЦИНКАЧИ И «ВРЕДНОСТЬ»



В последнее время немало разговоров о некорректном проведении специальной оценки условий труда на саткинском комбинате «Магнезит». Стоит отметить, что в горно-металлургическом комплексе Челябинской области есть предприятия с совершенно иным опытом. На Челябинском цинковом заводе почти половине работников, на рабочих местах которых прошла спецоценка, подтвердили вредный класс условий труда, а примерно 40 процентам – повысили вредный подкласс, что дало право на дополнительные льготы и компенсации. Результатами проведенной спецоценки с нами поделились в Управлении охраны труда, промышленной и экологической безопасности, отделе организации труда и заработной платы и профсоюзном комитете ЧЦЗ.



**К**омиссия по проведению СОУТ на предприятии была создана еще в августе 2014 года. В нее вошли руководители подразделений и представители профсоюза. Тогда же утверждены перечень соответствующих мероприятий, график их проведения. До конца 2014 года прошел первый этап, коснувшийся рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда.

В ходе подготовки и проведения СОУТ была организована информационная работа по нескольким направлениям. Рассказывает председатель профкома Сергей Яшукин:

– На сайте завода размещены все законодательные акты, связанные со спецоценкой, и открыт доступ для всех работников. Представителями работодателя и профкома проведена разъяснительная работа на собраниях в коллективах. До всех работников, на рабочих местах которых проводилась спецоценка, доведены их права и обязанности. Выходили информационные материалы в корпоративной газете «Заводские будни». В цехах, службах и на участках параллельно с работой заводской комиссии были созданы рабочие группы, члены которых проводили индивидуальные беседы с каждым работником, давали разъяснения по проведенным замерам вредных факторов, знакомили с результатами спецоценки, с гарантиями и компенсациями, информировали о монетизации льгот. Кроме того, профком провел обучение для председателей цехкомов с использованием методических рекомендаций Центрального Совета и обкома ГМПР с акцентом на наиболее сложные моменты.

В ходе первого этапа, как отмечают в профкоме, все требования к проведению СОУТ и оформлению результатов соблюдены. Всего оценено 255 вредных и опасных рабочих мест, на которых занято 1323

работника – 75 процентов трудового коллектива. По результатам СОУТ разработан и утвержден Перечень мероприятий по улучшению условий труда. В сравнении с последней аттестацией рабочих мест подтвержден вредный класс у 657 работников, повышен вредный подкласс у 545 человек, понижен – у 94 человек.

– Несмотря на значительные законодательные изменения, на предприятии не произошло серьезного снижения классов, и для большинства сотрудников практически ничего не изменилось. Причина этого – в планомерной и систематической работе над улучшением условий труда и приближением стандартов к реальной картине на предприятии, – комментирует начальник Управления охраны труда, промышленной и экологической безопасности ЧЦЗ Дмитрий Кустов. – Поэтому почти у половины работников, имевших класс вредности, он сохранился, а у части рабочих – повысился подкласс. Причина повышения не в каком-то ухудшении условий, а в том, что изменились методика расчета и подход к ней. Ранее профессии считались вредными априори, независимо от реальной ситуации. Теперь же принимается во внимание детальный анализ условий труда.

Всех работников ознакомили под роспись с картами СОУТ, с изменениями определенных сторонами условий трудового договора. Результаты спецоценки введены в действие с мая прошлого года. Тогда же утвержден порядок предоставления компенсаций за работу во вредных условиях: работникам, принятым с 1 января 2014 г., – в соответствии с результатами СОУТ; работникам, принятым до 1 января 2014 г., – с соблюдением требований статей 74 Трудового кодекса РФ и части 3 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в

связи с принятием ФЗ «О специальной оценке условий труда».

На совместном заседании правления ОАО «ЧЦЗ» и профкома также принято решение о внесении изменений в коллективный договор по результатам СОУТ. В соответствии с ними у работников, занятых на рабочих местах с подклассом 3.3, продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю; продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой ежемесячной компенсации в размере 10 процентов тарифа; работникам, занятым на рабочих местах с подклассами 3.2 и 3.3, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней.

– В целом мы удовлетворены результатами спецоценки, – подытоживает Сергей Яшукин. – Считаю, что она проведена качественно и объективно. Работодатель показал серьезное отношение ко всем вопросам. Экспертная организация, проводившая замеры, подтвердила высокий профессиональный уровень. И подготовка профактива была своевременной. Отмечу, что и сами работники проявили активность, особенно на начальном этапе замеров: задавали вопросы, показали понимание целей спецоценки. По некоторым местам мы договорились предоставлять денежную компенсацию за увеличение продолжительности рабочей недели. Всего на мероприятия по охране труда в 2015 году направлено свыше 90 миллионов рублей.

Специальная оценка условий труда на ЧЦЗ не закончена. До конца 2016 года планируется провести второй этап, который охватит рабочие места с допустимыми условиями труда – на них заняты оставшиеся 25 процентов коллектива. ■

# Семинар в Евпатории

**Н**а протяжении пяти дней в Евпатории (Республика Крым) более 120 представителей из 28 субъектов Российской Федерации обсуждали приоритетные направления защиты социально-трудовых прав молодежи. Именно так звучала тема IX международного семинара – совещания по вопросам молодежной политики Федерации независимых профсоюзов России, проходившего с 29 июня по 3 июля. В его работе приняли участие Елена Тараньжина (ППО ОАО «Первоуральский новотрубный завод», Свердловская область), Светлана Першкина (ППО ОАО «ЕВРАЗ НТМК», Свердловская область), Марина Луканичева (Вологодский областной совет ГМПР) и Александр Шендрик (ЦС ГМПР).

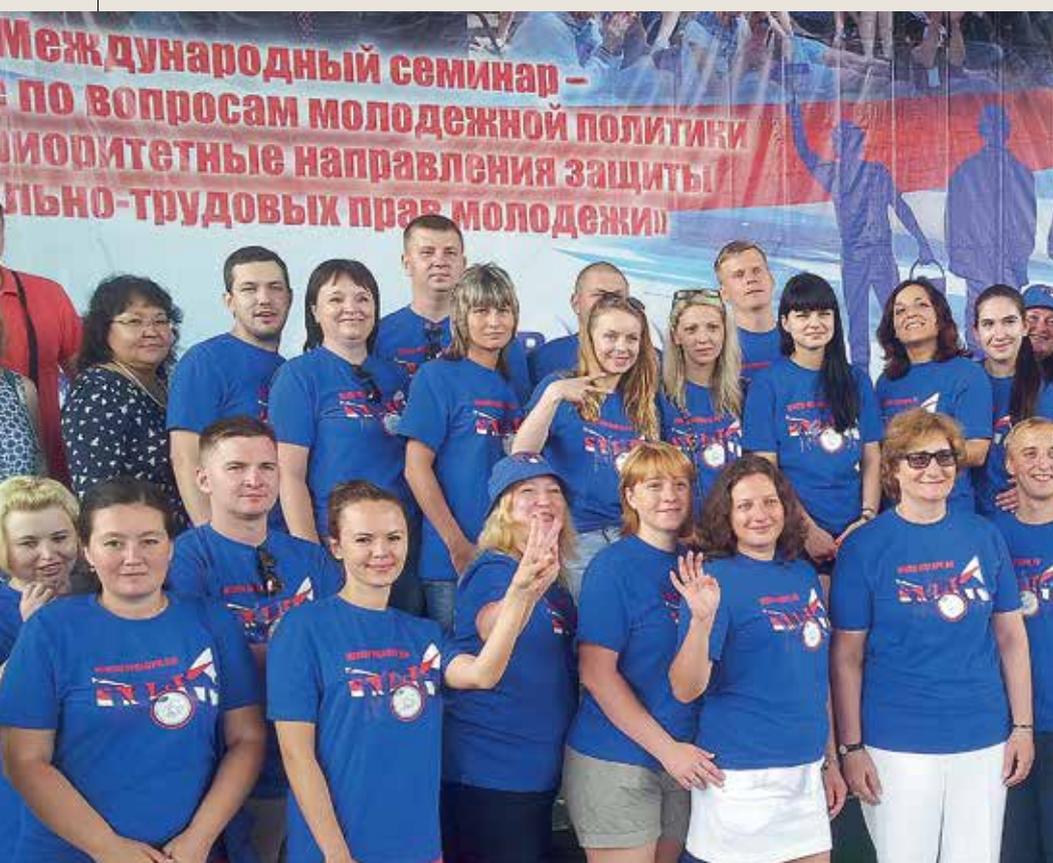
Молодые профлидеры, специалисты по работе с молодежью членских организаций ФНПР обсуждали вопросы подготовки Всероссийского молодежного профсоюзного форума «Стратегический резерв 2020», развития профсоюзного движения, продвижения профсоюзных групп в социальных сетях и многое другое.

На официальном открытии семинара его участников приветствовала заместитель председателя ФНПР Галина Келехсаева, подчеркнувшая в своем выступлении, что молодым активистам сегодня необходимо работать в режиме «мобилизации молодежи для вступления в профсоюз. Сегодня ФНПР стремится повысить именно осознанное, мотивированное членство молодежи в профсоюзе. Молодежь должна знать, зачем и для чего она вступает в профсоюз». Галина Келехсаева заострила внимание на том, что объяснять, на примерах доказывать необходимость профчленства – задача молодежи.

Панельная дискуссия «Профсоюзная молодежь в современных процессах общества», которую провел секретарь ФНПР, главный редактор центральной профсоюзной газеты «Солидарность» Александр Шершуков, вылилась в серьезный разговор на тему – почему крайне важна работа с молодежью в кризис: «Опыт доказывает, – отметил Шершуков, – что нестандартные идеи молодых, их напористость и активное желание уча-

ствовать в преодолении трудностей помогли минимизировать на местах кризисные явления и выстроить партнерские отношения с работодателями, причем не только на уровне одного конкретного предприятия, но и целых регионов».

Панельные дискуссии, тренинги и работа в группах стали основными формами работы на семинаре. Тон мероприятию был задан буквально с первой лекции «Приоритетные направления защиты социально-трудовых прав молодежи». Ребята обсудили такие актуальные темы как: «Молодежь и профсоюз – факторы мотивации членства», «Современный молодежный лидер. Технология ведения переговоров», «Социальное партнерство. Раздел о социальных гарантиях молодежи в коллективном договоре, как мотивация профсоюзного членства для молодого специалиста», «Роль профсоюзов в повышении имиджа рабочих профессий», «Основные навыки и техники успешного профсоюзного спикера. Формирование и раз-





витие эффективного командного взаимодействия». Не обошли вниманием и новые нормы в трудовом законодательстве, подробно обсудив реалии специальной оценки условий труда.

Главная ценность панельных дискуссий на таких общероссийских мероприятиях – возможность пообщаться с коллегами, имеющими опыт работы с молодежью в разных форматах. Это и председатели молодежных советов непосредственно на местах, и специалисты по работе с молодежью территориальных организаций профсоюзов и отраслевых профсоюзов, и сотрудники аппарата ФНПР, и специалисты-практики, имеющие большой опыт коллективных переговоров и даже коллективных действий. В группах шел обмен вот таким ценнейшим опытом.

В третий день работы семинара-совещания наиболее интересной, по отзывам участников, стала дискуссия, посвященная информационным войнам, модератором которой выступила руководитель Департамента по информационной работе Свердловского объединения профсоюзов Аксана Сгибнева. «Еще лет десять назад молодые профактивисты поднимали вопрос о том, что «старшие товарищи не дают им власти». Потом выяснилось, что прежде чем брать власть, надо сначала доказать на деле, что ты способен ее «унести», – отметила Аксана Сгибнева. – Сегодня среди многих актуальных практических задач, стоящих перед профсоюзной молодежью России, которые мы с вами обсудим на семинаре, хотелось бы обратить особое внимание на два ключевых для меня, как представителя информационно-идеологического блока профсоюзов, вопроса. Первый – эффективное использование энергии молодых и ваше активное участие в коллективных акциях профсоюзов, в том числе акциях поддержки профорганизаций, подвергающихся агрессивному давлению. Причем речь идет не просто о личном участии, но и умении увлечь общей идеей и повести за собой других. Как на митингах, так и в социальных сетях. Второй вопрос – креативный подход молодых к информационно-разъяснительной работе: сегодня профсоюзами России делается огромный вал работы – в каждой



Марина Луканичева:

– ВИДЕТЬ МОЛОДЕЖЬ В АВАНГАРДЕ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ, СПОСОБСТВОВАТЬ РАЗВИТИЮ ОБЩЕСТВЕННОЙ АКТИВНОСТИ, – ТАКОВ ОСНОВНОЙ ПОСЫЛ ОРГАНИЗАТОРОВ ВСТРЕЧИ... >>



первичке и в целом по стране – информацию об этом необходимо доносить до рядовых членов профсоюзов емко, ярко и понятно. Когда большевики выдвинули лозунг «Землю – крестьянам, заводы – рабочим», это было понятно и ясно каждому крестьянину и рабочему. Профсоюзам тоже надо разъяснять, к чему мы идем, чего требуем и чем это полезно для каждого работника. Если вы на своих семинарах, форумах и других молодежных мероприятиях попытаетесь оформить большую текущую работу профсоюзов в четкие предложения, требования и лозунги, это будет также ваш вклад в развитие профдвижения».

Она подчеркнула: правильно поставленная информационная работа – большое подспорье при возникновении конфликтных ситуаций с работодателем. Информационно подготовленный профсоюзный лидер может грамотно выстраивать и отстаивать свою позицию, заставить работодателя вести диалог с ним как с партнером. Был рассмотрен такой термин, как «Окно Овертона» – рамки допустимого с точки зрения общественной морали спектра мнений в публичных высказываниях. «Однако лучшая информационная война – та, которая не началась», – отметила Аксана.

Своим опытом в блогосфере и соцсетях с участниками семинара поде-

лился известный российский блогер, руководитель Информационного центра г. Москвы Александр Морозов.

На семинаре прозвучало еще немало предложений, представлен интереснейший опыт разных регионов. Поэтому участники предложили продолжить начатый разговор уже на уровне округов и субъектов Федерации.

– Видеть молодежь в авангарде профсоюзного движения, способствовать развитию общественной активности, – таков основной посыл организаторов встречи, – делится впечатлениями Марина Луканичева. – Выступающие делали акцент на том, что в современных реалиях молодежная работа в профсоюзе должна тесно взаимодействовать с информационной. Профсоюзная молодежь должна стать движущей силой к вступлению в членские организации работников для защиты своих трудовых прав и гарантий. Мы слушали интересную лекцию от популярного столичного блогера Александра Морозова. Он приводил примеры того, как социальные сети способны влиять на общественные и даже политические процессы. Мы делились опытом работы, знакомились с интересными примерами деятельности первичек отраслевых профсоюзов. Это общение очень ценно для дальнейшей работы. ■



Алексей ЛУКАШОВ

# «КОНКУРС? НА РАБОТЕ БЫВАЕТ СЛОЖНЕЕ»

**В ПАО «ТАГМЕТ» прошел конкурс профессионального мастерства молодых машинистов кранов металлургического производства.**

**Н**а учебном крановом полигоне Таганрогского техникума машиностроения и металлургии продемонстрировали свое мастерство представители трубопрокатного, трубосварочного, электросталеплавильного, железнодорожного, копрового цехов, склада готовой продукции и участка обеспечения материалами и оборудованием. Это были сильнейшие из 35-ти молодых профессионалов, изъявивших желание посоревноваться и успешно прошедших отборочный этап конкурса.

В первый день состязаний за звание лучшего сражались крановщики трубопрокатного и вспомогательных цехов, во второй день – их коллеги из трубосварочного и электросталеплавильного. Они выполняли такие непростые, требующие большой сноровки и хорошего глазомера задания, как транспортировка коробки с металлом по маршруту «змейка» с последующей установкой груза на «мишень», перемещение пакета труб, зацепка краном ведра с водой и установка его в заданную точку. Жюри оценивало не только время выполнения заданий, но и взаимодействие машинистов кранов со стропальщиком.

Победителем конкурса признана Алена Пискунова из трубосварочного цеха. В числе призеров – Жанна Надолинская, Юлия Савченко, Галина Тарасова, Диана Говейнович, Юлия Яниева, Карина Чулкова, Татьяна Быстрая, Наталья Следкова, Оксана Акулова. Все они, кроме почетных грамот, ценных призов и премий, получили право представлять свои цехи на общезаводском конкурсе крановщиков.

В нем участвовало 11 молодых работниц. Жюри, в составе которого был заместитель председателя профсоюзного комитета ПАО «ТАГМЕТ» Игорь Брехачев, было не просто: мастерицы поднебесного кранового хозяйства оказались сильны в теории, обладали твердыми практическими навыками. Однако призовых места было только три...

Первую ступень пьедестала почета заняла Диана Говейнович, работающая на ТАГМЕТе с 18 лет, не раз командировавшаяся старшей машинисткой на разные участки трубопрокатного цеха.

«Специфика работы крановщицы в ТПЦ – это трубные пакеты, крутящиеся траверсы. Не так-то легко сесть и провезти через пролет, через полцепа трубный пакет, чтобы подъем у тебя не раскрутился, не развертелся над станками, над людьми. Не сравнить с практическими заданиями конкурса. В работе цеха задачи намного сложнее,

– сказала девушка заводским журналюгам. – В предыдущих отборочных соревнованиях мне досталось третье место. Связываю это с тем, что на двухконтроллерном кране никогда не работала, села за него впервые. В финале конкурса, управляя краном, я уже чувствовала себя увереннее. И все удалось. Своей победой горжусь и довольна! Моя следующая цель – диплом Института управления, бизнеса и права, вуза Ростова-на-Дону, где я учусь заочно на экономиста, получаю высшее образование».

Радость победы в заводском конкурсе ощутили также Татьяна Быстрая из электросталеплавильного цеха и Галина Тарасова из трубопрокатного, занявшие вторую и третью ступени пьедестала почета. Их разделяли лишь единицы десятых балла.

Готовятся состязания обладателей других рабочих профессий. Их цель – стимулировать профессиональный рост молодых работников. ■



Первую ступень пьедестала почета заняла Диана Говейнович >



Алексей ЛАПТЕВ



# РАСКРОМСАТЬ ЗА 15 МИНУТ

**Раскаленный газ со свистом рвется из сопла резака. Уверенным движением человек в спецодежде, респираторе, очках и каске подносит резак к линии реза, и газо-огненная струя вгрызается в металл, шипя, дымя, фонтанируя искрами. Двадцать минут – и стальная конструкция весом больше тонны превращается в груды болванок. Сплав знаний и мастерства победил сплав железа и углерода. По-другому и быть не могло, ведь здесь, на площадке ОАО «Челябвтормет», собрались настоящие профессионалы – показать класс на областном конкурсе профмастерства газорезчиков.**

**С**остоявшийся 15 июля конкурс был посвящен 25-летию ГМПР и профессиональному празднику – Дню металлурга. Организаторами выступили областная организация ГМПР, администрация и первичная профорганизация ОАО «Челябвтормет».

Четырнадцать лучших газорезчиков металлургических предприятий области приехали в Челябинск померяться знаниями, умениями и опытом. Их приветствовали заместитель председателя Челябинского обкома ГМПР Александр Коротких, представители ОАО «Челябвтормет» – гендиректор Рашид Минмухаметов, председатель профкома Александр Миронов.

– Этот конкурс – хорошая возможность для работника показать свой труд, его высокую стоимость, свою профессиональную конкурентоспособность. Такие конкурсы полезны и тем, что участники делятся опытом и мастерством, – отметил Александр Коротких.

Предел взрываемости, температура горения и рабочее давление природного газа, виды взрывоопасного металла, способы подогрева газовых баллонов, порядок проверки инъекции – вот далеко не все премудрости, которые должен досконально





< Теория и практика

знать газорезчик. Поэтому одним из этапов конкурса стала теория: металлурги продемонстрировали знание технологии, основ металловедения, а также отвечали на вопросы по производственной безопасности, применению СИЗ и оказанию первой помощи пострадавшему.

Главным же испытанием стала практическая часть. Задание – традиционное для подобных конкурсов: за максимально короткое время разрезать на габариты колесную пару. Колесная пара – это соединенные осью два колеса от железнодорожного вагона, а габарит – кусок металла небольших размеров, способный уместиться в плавильной печи. Как из первого сделать второе, четко выдержав все размеры и требования безопасности, для опытного газорезчика не задача исключительной сложности, а действительно лишь вопрос времени.

А норма оказалась в среднем равной двадцати с небольшим минутам. Именно за такой промежуток на глазах у зрителей несколько монолитных твердосплавов покорно раскроились



в намеченных местах и легли у ног мастеров дымящимися обрубками. Качество резки и размеры габаритов тщательно проверили члены жюри – специалисты «Челябвтормета» и обкома ГМПР.

Кульминацией конкурса стал торжественный сбор участников и работников ОАО «Челябвтормет» в заводском клубе. На нем были объявлены общие итоги и названы победители. 3-е место по сумме заработанных за все этапы условных секунд

занял работник троцкого цеха ОАО «Челябвтормет» Константин Дунаев. 2-е место присуждено челябинскому представителю ОАО «Челябвтормет» Сергею Сидорову, а самые громкие аплодисменты и 1-е место заработал его коллега по цеху Андрей Екимов. Он же установил рекордное время резки – чуть больше 15 минут. Все участники получили благодарственные письма обкома ГМПР и поощрительные призы, а победители – дипломы и денежные премии. ■





## «Петр Владимиру спину сломал»

Первая >  
помощь  
постра-  
давшему



**Смотр-конкурс на лучшего уполномоченного по охране труда Новокузнецкого алюминиевого завода и НФ ООО «РУС-Инжиниринг» стал настоящим праздником Ее Величества Техники Безопасности. В актовом зале учебно-информационного центра завода звучали поэтические произведения, демонстрировались сценические номера и музыкальные клипы. Об этом рассказывает корреспондент газеты «Эхо Кузбасса» Нина Деева.**

**П**одготовка была серьезной. Главный технический инспектор труда ГМПР по Кемеровской области Сергей Ермаков провел с участниками конкурса семинар, старший фельдшер ООО «РУСАЛ медицинский центр в Новокузнецке» Надежда Лямзина – несколько занятий.

Конкурсную комиссию возглавил начальник отдела охраны труда и промбезопасности АО «РУСАЛ Новокузнецк» Константин Марьенко. В состав комиссии вошли председатель ППО «НКАЗ» ГМПР Иван Григорьев, его заместитель Владимир Ковальчук и Надежда Лямзина.

В рамках домашнего задания участникам предстояло прочитать придуманный заранее текст к предложенным плакатам, выявить нарушения правил охраны труда на рабочем месте по фотографиям, ответить на вопросы тестов и оказать первую доврачебную помощь пострадавшему.

На экране одна за другой демонстрируются шесть фотографий с вопиющими нарушениями правил охраны труда. Вот два негра держат за ноги парня, туловище которого наполовину находится в яме. Ответы конкурсантов были яркие, с юмором. «Не получит он регресс, потому что сам залез». Или «Стоят два негра в лучах заката, держа за ноги родного брата, стоят без СИЗов и знать не знают, что отраслевые нормы не соблюдают».

На следующей картинке – человек работает шурупвертом, стоя на плечах коллеги. Один из





«...конкурс проводится на заводе в третий раз, с каждым годом задания усложняются, но участники показывают хорошие знания правил техники безопасности...» ➤

< **Жюри оценивает ответы**

комментариев: «Петр с Владимиром гвоздь забивал, Петр Владимиру спину сломал, Вова в больнице, начальник под следствием, стоит звонить в трудовую инспекцию. Чтобы подобных проблем избегать, надо охрану труда соблюдать».

Следующий тур – участникам раздают задания теста, на 40 вопросов надо ответить в течение 30 минут. Пока идет подготовка, обращаюсь к победителю прошлогоднего смотряконкурса – работнику энергоцеха Алексею Квасу с вопросом: «Почему решили участвовать в этот раз?».

– Актуальная тема – охрана труда. При подготовке много нового узнаю, закрепляю полученные знания. Для меня это интересно и полезно.

Обязательно приму участие и в других подобных конкурсах.

Такого же мнения и работник цеха ремонта анодного производства Алексей Курбатов, который участвует в подобном мероприятии впервые.

Тем временем участники получают третье задание – выявить нарушения техники безопасности по фотографиям, на раздумье – 20 минут.

Пока жюри оценивает ответы, начинается экзамен по оказанию первой доврачебной помощи. Конкурсанты тянут билеты и готовятся отвечать. А вопросы и практические задания непростые. Надо по описанию симптомов поставить диагноз, оказать помощь при термическом ожоге, сотрясении головного

мозга, кровотечении в результате травмы, при открытом переломе, обильном носовом кровотечении, сделать искусственное дыхание... Участники со знанием дела накладывают повязки, шины, жгуты, рассказывают, что делать, если в глаза пострадавшему попал раствор кислоты, показывают, как укладывать человека при обмороке.

Подводя итоги конкурса, Иван Григорьев отметил, что все хорошо справились с заданиями, разрыв в баллах оказался минимальным. Такой конкурс проводится на заводе в третий раз, с каждым годом задания усложняются, но участники показывают хорошие знания правил техники безопасности. Самые удачные стихи на тему безопасности труда будут использованы на заводе в оформлении наглядной агитации.



В итоге **первое место** завоевала **Татьяна Степаненко**, **второе** – **Александр Кошкар**, **третье** – **Алексей Квас**.

Им были вручены дипломы и денежные премии. А впереди у победителей – участие в областном конкурсе, который проведет Кемеровская ТПО ГМПР. ■



Владимир ШИРОКОВ



# А в «Еланчике» – «ПРОФстарты»

Красный и оранжевый – творчество и интеллект, желтый и зеленый – общество и природа, голубой – спорт, синий – финансы, фиолетовый – информация. Классические цвета радуги стали официальными символами «ПРОФстартов» – 2-й смены в детском оздоровительном лагере «Еланчик» ЧТПЗ. Второй год одна из летних смен здесь проходит с профсоюзной тематикой: отдыхая, дети узнают об особенностях разных профессий, целях и задачах профсоюза, учатся быть профлидерами и профактивистами.

**П**рофсоюзная смена по традиции открылась творческим представлением профессий и «круглым столом», на котором ребята встретились с председателем профкома ЧТПЗ Виктором Скрябиным и поговорили о профсоюзе.

Как и в прошлом году, все три недели дети прожили по коллективному договору – заключенному после открытия смены «правовому акту, регулирующему все отношения в лагере» и обеспечившему создание «дружеской атмосферы взаимопонимания и доверия». Быть активными, инициативными и ответственными ребята обязались со всей серьезностью. Договор скрепили подписями Виктор Скрябин, директор ДОЛ «Еланчик» Татьяна Шаповалова и «представитель отдыхающих» Саша Львов (4-й отряд).

Как и в прошлом году, все дети получили возможность стать членами лагерного профсоюза. Однако на этот раз в него вступали самые активные



– желающие проявить себя в каком-либо виде деятельности. «Уральские семицветы» – так назвали систему детского самоуправления лагерем, объединившую все виды активной деятельности. Каждому из них был прис-

воен свой цвет: красный – творческие дела, оранжевый – интеллектуальные и познавательные викторины и конкурсы, желтый – общественно полезная работа, зеленый – экологические акции, голубой – спортивно-оздоров-





вительные мероприятия, синий – участие в системе стимулирования, фиолетовый – информационная деятельность.

Принял активное участие в подготовке или проведении какого-нибудь мероприятия, победил в первенстве, конкурсе – получи призовую ленту или грамоту соответствующего цвета. А мероприятий было столько, что к концу смены каждый мог собрать полную «радугу активности». Одним из самых ярких дел стала защита социальных проектов – практических идей улучшения условий отдыха в лагере. Впервые такой конкурс состоялся в прошлогоднюю профсоюзную смену. Реализацию трех лучших проектов профинансировал профком ЧТПЗ: благоустройство актового зала, создание веревочного парка и изготовление тантамарески – стенда-трафарета для фотографирования.

В числе других значимых событий смены традиционный «матч века» – футбольная игра между сборной лагеря и молодыми профактивистами ЧТПЗ. А самые яркие творческие дела – подготовка и участие ребят, при поддержке и содействии профкома ЧТПЗ, в большом благотворительном детском концерте и празднике, посвященном Дню металлурга. Оба мероприятия – выездные, прошли в Челябинске уже после окончания смены.

Весь летний сезон в детском лагере трубопрокатчиков мальчишки и девчонки не только отдыхают, но и не забывают о том, что они – наследники легендарных уральских мастеров: делают полезные дела, обретают новые навыки, работают в творческих мастерских. ■



Алексей ЛАПТЕВ

# Все

**В детском оздоровительном центре «Горное ущелье» Магнитогорского металлургического комбината прошла «профсоюзная» смена. Из самых активных ребят при содействии профкома Группы ОАО «ММК» в лагере был создан «профсоюзный» отряд. Ответственность за себя и товарищей, умение ставить цели и добиваться результатов, – эти и другие слагаемые успешности дети постигали в процессе интерактивных игр.**



# ПО-ВЗРОСЛОМУ

**В**се было по-взрослому: заявления о вступлении в организацию, профсоюзные билеты, конференция с выборами уполномоченного по охране труда, профгруппиров и даже доверенного лица, возглавляющего «отрядный профсоюз» из 36 ребят. Их отличали не только стильные футболки с фирменной символикой ГМПР, но и новые занятия в расписании дня. В гостях у детей побывали все специалисты профкома, шаг за шагом раскрывшие грани деятельности профсоюза на металлургическом гиганте: юридические и трудовые аспекты, охрану труда и оздоровление, проведение спортивных и культмассовых праздников, работу с семьями, ветеранами. Это был первый опыт полноценной «профсоюзной» смены, решение о которой принято профкомом Группы ММК по итогам эксперимента в период зимних каникул. Тогда активисты выезжали в лагерь и пробовали разные формы работы с детьми. Как выяснилось, тема объединения действительно интересна новому поколению, поэтому летом было решено провести профильную 20-дневную смену.

«Курс молодого активиста» базировался на принципах сплоченности,

защиты прав. Уполномоченный по охране труда, как и полагается, следил за безопасностью отдыха, сообщения о которой даже записывал в специальный журнал. Дети с энтузиазмом восприняли полезные «правила игры», тем более что в конце смены им предстояло отчитаться об успехах. А таковых набралось немало. Вжившись в роль, ребята даже заключили с администрацией лагеря колдоговор, прописав в нем посещение веревочного городка – как бонус за активность и порядок. А сколько новых знаний они получили!

Большой интерес у ребят вызвало общение с профсоюзными юристами. К примеру, с Ольгой Космыниной, помощником председателя профкома Группы ММК по правовым вопросам. В деловой игре они разбирали житейские ситуации, попутно получая представление о правах россиян, которые в будущем смогут реализовать сами.

В гостях у детей побывали участники популярного комбинатского конкурса «Горячие парни горячих цехов», дружбу закрепили товарищеским футбольным матчем. Молодые металлурги рассказали детям, какие возможно-

сти дал им профсоюз в общественной жизни, как участие в конкурсах способствовало спортивным достижениям, умению раскрыться в творчестве и почувствовать себя звездами на сцене Дворца культуры.

Итогом стала «отчетная конференция»: дети делились впечатлениями, а затем решили проголосовать, чтобы понравившаяся им «профсоюзная» смена получила продолжение. Руководство «Горного ущелья», детского оздоровительно-образовательного комплекса (ДООК) и первички Группы ММК тоже «за». Как отметила заместитель директора ДООК Лариса Бригадир, «профсоюзный» отряд был очень дружным и самым заметным в лагере, ведь общая идея объединяет детей, делает их активнее.

Как рассказал заведующий организационным отделом профкома Группы ММК Юрий Днепровский, детский «профактив» был награжден благодарственными письмами и приглашен принять участие в настоящем семинаре профсоюзных лидеров подразделений комбината. Положительный опыт будет приумножен: на следующий год в «Горном ущелье» решено создать уже несколько подобных отрядов. ■





А. АКСЮТИН



## Десант ГМПР

### в Камском заливе

В июле на песчаный пляж Камского залива Братского водохранилища высадился десант – 351 человек. И это не хроника времен холодной войны и не выдержка из пресс-релиза об учениях морской пехоты. Тринадцать команд вместе с болельщиками из разных подразделений первичной профсоюзной организации ГМПР нашего завода прибыли на катерах яхт-клуба профкома БрАЗа на туристический слет, ежегодно организуемый профкомом завода. И погода способствовала проведению соревнований, мелкий дождь с утра не стал помехой, а, наоборот, настроил участников на боевой лад!





Спервого построения команд стало ясно – подготовка была основательной у всех без исключения команд! Искрометные, сатирические, дружелюбные приветствия не оставили равнодушными никого. Одновременно команды представляли свои эмблемы, а строгое жюри их оценивало. По итогам этого конкурса команда Серии корпусов №10 Дирекции электролиза заняла третье место, второе место у команды Цеха литейного производства РИК, а первое – единогласно было отдано команде КраМЗ-Авто.

Закончив с творчеством, перешли к силовым видам соревнований. Бег по песку – занятие само по себе сложное, а тут еще и препятствия в виде брода, «болота», ямы с шестом, разжигание костра, языки пламени которого порой упорно не хотели пережигать натянутую нитку, лабиринт, – и это все на время! Кто-то проходил этап с легкостью, кто-то – с трудом, трудности полосы спланивали всех членов команд, участники поддерживали друг друга под одобрительные крики болельщиков, но пришли все, выступая одним целым. Эмоции участников не передать! В итоге, впервые в практике проведения турслета, с одинаковым временем – 1 минута 43 секунды финишировали две команды – Дирекции литейного производства и Дирекции анодной массы. Второе место у команды ООО

«Тимокс», а третье – заняла команда КраМЗ-Авто.

После небольшого перерыва команды приступили к следующему этапу соревнований – малой полосе. В этом году это стало приятным и неожиданным сюрпризом и для участников, и для болельщиков. Стрельба из пневматического пистолета по болтающемуся на порывистом ветру воздушному шару, проход командой в тесных объятиях друг друга по бревну туда и обратно, набрасывание колец на врытые в песок колья (опять вспомним переменный ветер), деревянный лабиринт, управляемый одной рукой, и опять – это все на время! Эмоции зашкаливают, азарт душит, желание стать лучшими – у всех!

Третье время показала команда «Агрегаты» участка производства фторсолей, вторыми пришли ребята Дирекции литейного производства, а первой стала команда ООО «Братскстройсервис».

Зрелищно, но тяжело для участников всегда проходит «гвоздь программы» – перетягивание каната. И здесь команда КраМЗ-Авто была на высоте, немного «не дотянула» команда

участка грузоподъемных механизмов второго электролизного цеха, завоевав «серебро», а третье место у команды цеха автоматизации РИК.

В конкурсе «Лесная газета» не было равных художникам из команды КраМЗ-Авто, второе место разделили Братскстройсервис и цех автоматизации РИК.

Упорно шли к борьбе, но что-то где-то не получилось у молодых команд Братского завода ферросплавов и сборной Департамента снабжения РИК. Отметим своим трудолюбием и желанием победить команда Медицинского центра, пожелаем им будущих побед!

В общем зачете, по совокупности всех результатов, первое место заняла команда – открытие нынешнего слета – КраМЗ-Авто, второе место у команды Братскстройсервиса, третье – завоевала с небольшим отрывом от лидеров команда Дирекции литейного производства.

После церемонии награждения праздник продолжился, весь берег Камского залива жил на одной волне добра, одним порывом! До новых встреч, до новых побед, дорогие друзья! 📺





**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ  
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО  
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**