

Как изменилась жизнь работников АО «Органика» за последние годы? И какую роль в это внёс профсоюз? Беседуем с профлидером предприятия
Стр. 4-5

Полезные привычки для металлургов и не только. Активисты ППО «Кузнецкие ферросплавы» ГМПР учатся секретам здорового образа жизни
Стр. 6

Как совмещать работу и учёбу? Предусмотрены ли законом гарантии для работников, получающих образование? Читайте рубрику «Ответ юриста»
Стр. 7



ЭХО КУЗБАССА

Газета Кемеровской территориальной профсоюзной организации Горно-металлургического профсоюза России

№ 10 (875) 26 мая 2023 года

www.ktpogmpr.ru

Идём работать по специальности



Выпускники Кузнецкого индустриального и Кузнецкого металлургического техникумов всегда востребованы на рынке труда. А в условиях возросшего кадрового дефицита сварщики, слесари, машинисты и представители других рабочих профессий – на вес золота. Как отмечают руководители учебных заведений, студенты определяются с выбором будущего работодателя ещё на старших курсах. Так что подавляющее большинство выпускников-2023 пополняют коллективы предприятий города, в основном металлургической и угольной отраслей. О том, как проходит трудоустройство вчерашних студентов, читайте на 3-й странице.

В ЦЕНТРАЛЬНОМ СОВЕТЕ ГМПР

Внимание – каждой первичке

Совершенствование планирования работы профорганизаций, исполнительская дисциплина, ответственность профсоюзных лидеров за выполнение принятых решений, механизмы, которые необходимо соблюдать при их реализации, порядок совместных действий и проблемы организации работы на каждом этапе.

Эти и другие вопросы обсудили 23 мая в офисе Центрального Совета ГМПР на совещании руководителей профсоюза с председателями 27 организаций (25 – территориальных и 2 – уполномоченные профсоюза). Присутствовал на встрече и председатель Кемеровской ТПО ГМПР Михаил Виноградов.

— Мы должны дойти до каждой маленькой организации. Для нас важно, чтобы каждый член профсоюза чувствовал вовлечённость в общее дело, — обратился к присутствующим председатель ГМПР Алексей Безмянных. — Мы должны обратить пристальное внимание на малочисленные первички. Им нужно помогать и со стороны территориальных органов, и, если возможно, со стороны других первичек, более сильных. Это и солидарная поддержка, и финансовая, и информационное обеспечение. И нельзя забывать, что наш стратегический ресурс — работа внутри организаций: с работниками, с рядовыми членами профсоюза.

Речь шла также о проведении кампании «Металлурги достойны!» — об упрощении получения звания «Ветеран труда» работниками горно-металлургического комплекса. 142 профсоюзные организации, представляющие 308 тысяч работников предприятий горно-ме-



таллургического комплекса России, направили письма в адрес министра промышленности и торговли РФ Д.В. Мантурова в поддержку Обращения председателя ГМПР А.А. Безмянных. Председатель профсоюза акцентировал внимание на необходимости более чёткого выполнения решений, принятых Исполкомом ЦС ГМПР, по проведению данной кампании.

— За нашими действиями наблюдают, потому они должны быть чётко организованными, выверенными, слаженными. Изменения сами по себе не наступят. Решение этого вопроса — процесс длительный, мы будем продолжать кампанию. При необходимости — принимать другие шаги, — отметил Безмянных.

Говоря о межрегиональном взаимодействии, председатель ГМПР призвал более эффективно использовать профессиональные кадры — специалистов технической и правовой инспекций, профсоюзных преподавателей.

— На эту работу должны быть направлены наши усилия. Будем искать варианты материального стимулирования этой работы, — уточнил премьер.

Как отметили участники, такие встречи нужны для дальнейшей продуктивной деятельности и оптимального достижения поставленных целей и задач.

По информации ЦС ГМПР

«Нам важен здоровый работник»

Федерация независимых профсоюзов России предлагает создать единый центр по учёту несчастных случаев на производстве.

Инициативу профсоюзной стороны Российской трёхсторонней комиссии прокомментировал главный технический инспектор труда ФНПР Алексей Безюков.

— Вопрос с сокрытыми несчастными случаями остаётся одним из актуальных. Решать его ФНПР намерена через механизм социального партнёрства на федеральном уровне. Для этого в новое Генеральное соглашение профсоюзы предлагают включить положение о создании в стране единого центра

по учёту несчастных случаев, — подчеркнул Алексей Безюков.

Он также отметил, что используемая сегодня 10-я версия разработанной Всемирной организацией здравоохранения Международной статистической классификации болезней и проблем, связанных со здоровьем, не рассматривает стресс как один из важнейших факторов, угрожающих здоровью работников. Профсоюзные технические инспекторы труда уже сейчас — как уверен Алексей Безюков — должны активно предотвращать влия-

ние стресса на здоровье и безопасность трудящихся.

Говоря о важности профсоюзного контроля, Алексей Безюков с сожалением констатировал: «Правительство по-прежнему ставит экономические вопросы выше безопасности труда».

— Мы — профсоюзы — боремся с этим. Нашу правоту подтвердил тот же COVID, показав, как важен здоровый работник, — сказал главный технический инспектор труда ФНПР.

Газета «Солидарность»

Чтобы не уезжали

Профсоюзные лидеры обсудили проблему кадрового дефицита, вызванного демографической ситуацией и миграцией трудоспособного населения Кузбасса.

Встречу организовала Федерация профсоюзных организаций Кузбасса. Мероприятие прошло в формате круглого стола, в которой приняли участие председатели и специалисты членских организаций ФПОК. В том числе в режиме онлайн к разговору присоединились председатель Кемеровской ТПО ГМПР Михаил Виноградов и его заместитель Олег Антоненко.

Заседание круглого стола открыл Олег Маршалко, председатель ФПОК.

Он отметил, что в Кузбассе в 2020 году население уменьшилось на 20345 человек, в 2021 году — на 25987, в 2022 году — на 18600 человек.

— Если говорить о миграции, в 2020 году из Кузбасса уехали 4063 человека, в 2021 году — 3187, в 2022 году — 5175 человек. Мы видим существенную убыль населения и серьёзный кадровый дефицит во всех отраслях, — сказал Олег Васильевич.

Он предложил участникам круглого стола обменяться мнениями по данному вопросу и предложить меры, направленные на улучшение ситуации.

Профлидеры очертили круг проблем, влияю-

щих на отъезд граждан, в том числе молодых специалистов, из региона: низкая зарплата, неблагоприятная экология, высокая цена жилья и другие.

Нужно создавать дополнительные конкурентные преимущества региона, чтобы нивелировать негативные факторы — пришли к выводу участники встречи. Они высказали ряд предложений, которые могут помочь удержать специалистов и рабочих в регионе. Среди них:

- развитие обрабатывающих производств;
- ограничение добычи угля открытым способом;
- создание благоприятных условий для работы малого и среднего бизнеса;
- повышение зарплат во всех отраслях;
- повышение доступности и качества медицинских услуг;
- увеличение возможностей для льготного приобретения жилья и отдыха кузбассовцев.

В федерации пообещали, что все предложения обобщат и направят в Правительство Кузбасса.

По информации ФПОК

Защищая женщин

Существует ли дискриминация по половому признаку при трудоустройстве?

А при назначении на руководящие должности? Как часто в России можно столкнуться с харассментом?

Исследование на тему соблюдения прав трудящихся женщин проводит ФНПР. В его рамках специалисты проанализируют социально-трудовые проблемы, с которыми чаще всего сталкиваются представительницы прекрасной половины в нашей стране. Также они выяснят, как хорошо женщины знают о своих трудовых правах.

Проект реализует Департамент Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодёжной политике и развитию профсоюзного движения совместно с Постоянной комиссией Генерального Совета ФНПР по защите социально-экономических прав трудящихся женщин.

Исследование проводится с помощью анкетирования, которое доступно по QR-коду:

Срок проведения опроса — до 10 июня 2023 года.

Результаты представят на Всероссийском форуме работающих женщин, который запланирован на август. Полученную информацию используют для усиления эффективности работы профсоюзов с женщинами.



По информации ФНПР

Кемеровская ТПО ГМПР продолжает сбор гуманитарной помощи для участников Специальной военной операции.

Доставить продукты, медикаменты и вещи можно по адресу: Циолковского, 50 (Кемеровская ТПО ГМПР, приёмная или редакция газеты «Эхо Кузбасса»), в будни с 8.30 до 17.00.

Что можно принести:

1. Медикаменты и медицинские изделия (кровоостанавливающие, жаропонижающие, противоаллергенные, антидиарейные, обезболивающие, противовоспалительные, противовирусные средства, жгуты, пластыри, бинты и другие перевязочные материалы).
2. Одежда и экипировка (термобельё, нательное бельё, перчатки, шапки, наколенники и налокотники, резиновые сапоги).
3. Снаряжение для пребывания в полевых условиях (газовые горелки, баллоны с газом, фонари, туристические коврики, сидушки).
4. Инструменты (лопаты, топоры, пилы и прочее).
5. Продукты питания длительного хранения (чай, кофе, крупы, сладости, лапша быстрого приготовления, консервы).
6. Предметы личной гигиены (полотенца, кусковое мыло, влажные салфетки, зубная паста, щётки и тому подобное).
7. Одноразовые столовые приборы и посуда.

Справки по телефону: 77-09-32.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ

«Билет в будущее»

Проект под таким названием действует в Кузбассе с 2018 года. Он направлен на раннюю профориентацию школьников 6–11 классов и за это время помог 40 тысячам учеников определиться с выбором профессии.

Инициатива реализуется по поручению Президента РФ Владимира Путина при поддержке Минпросвещения и входит в федеральный проект «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

Ядром проекта является цифровая платформа bvbinfo.ru. Он включает несколько этапов: диагностики, профориентационный урок, профпробу, рефлексию и получение рекомендаций по построению профессиональной траектории.

Кузнецкий индустриальный техникум является партнёром проекта «Билет в будущее» уже четвёртый год. На его базе проходят профпробы по направлениям: «Сварщик», «Инженер IoT (Интернет вещей)», «Спе-

циалист по технологиям машиностроительного производства» и другим. В них принимают участие ребята южной агломерации Кузбасса.

Историей участия в проекте «Билет в будущее» поделилась студентка 1 курса КИТ Виктория Артемова (направление подготовки «Информационные системы и программирование»):

«Моё знакомство с техникумом началось в 2021 году, когда я училась в 8 классе. Вместе с одноклассниками мы пришли на профессиональные пробы проекта «Билет в будущее». Я записалась на компетенцию «Интернет вещей». Задания были интересные, хоть и, на первый взгляд, показались сложными. После профессиональ-

ной пробы я заинтересовалась программированием, но не знала, с чего лучше будет начать. Как раз тогда лаборант Кузнецкого индустриального техникума Марк Павлович Горбунцов предложил мне поучаствовать в Региональном чемпионате



профмастерства среди юниоров по компетенции «Интернет вещей» вместе с моим одноклассником Славой Горбунцовым. Готовиться и обучаться с нуля было трудно, но это принесло свои плоды. Мы вышли во все-

российский этап чемпионата, проходивший в Уфе, и получили медальон за профессионализм. А затем был полуфинал в Санкт-Петербурге, приравненный к финалу. И там нам достался ещё один медальон за профессионализм. За такие



успехи меня наградили медалью «Надежда Кузбасса». Я очень горжусь этой наградой, ведь это показатель успеха!

Сейчас я состою в студенческом совете, занимаюсь творчеством, но не бросаю любимое

дело. Теперь моя цель — принять участие в чемпионате по профессиональному мастерству среди основной группы».

На этой неделе в КИТ прошли профессиональные пробы для школьников Прокопьевска по наиболее востребованным направлениям — «Инженер IoT» и «Специалист по аддитивному производству». Наставники Светлана Александровна Орёл и Степан Валерьевич Бовкуш подготовили для участников ряд заданий, связанных с программированием роботизированной руки и построением 3D-модели на основе реальной детали.

В рамках программы профориентации для школьников, которая действует в КИТ, также проходят экскурсии на учебно-производственные площадки, интерактивные классные часы, мастер-классы, встречи с представителями металлургической отрасли и многое другое.

Фото и информация: КИТ

Идём работать по специальности

(Начало на 1-й странице)

Более ста выпускников индустриального техникума начнут свой трудовой путь в цехах АО «ЕВРАЗ ЗСМК». Это ребята, которые обучились специальностям: «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования», «Теплоснабжение и теплотехническое оборудование», «Оснащение средствами автоматизации технологических процессов и производств», а также получившие дипломы «Мастер слесарных работ», «Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования».

32 студента КИТ получили дипломы машиниста на открытых горных работах и устроились работать на Талдинский угольный, Бунгурский-Северный разрезы. Те, кто учился маркшейдерскому делу, всего 22

выпускника, также пойдут работать на угольные предприятия (разрезы, шахты города). 22 горняками — выпускниками КИТ пополнили коллективы шахт «Ерунаковская», «Усковская», «Есаульская» (УК Респадская), шахты «Увальная»

(УК «Сибирская»). 18 новоиспечённых электрослесарей подземных приняли в коллективы шахт «Есаульская», «Усковская», «Увальная», «Ерунаковская», в Рудопроходческое управление.

Из 46 человек, обучавшихся

на программистов, 29 трудоустроены на разные предприятия, в том числе АО «Русская телефонная компания», Общества «Беспроводные сети», «ЕвразТехника», «Кремнев софт», «СПК «Чистогорский» и другие. 8 человек приняты в штат КИТ, 9 человек находятся в статусе самозанятых.

Более 50 выпускников КИТ по окончании техникума пополнят ряды Российской армии.

Студенты Кузнецкого металлургического техникума также востребованы на всех ведущих предприятиях города. Выпускной курс на данный момент проходит практику с последующим трудоустройством на предприятиях и в Обществах города: «ЕВРАЗ ЗСМК», «Кузнецкие ферросплавы», «Универсал», «Сибшахтострой», «Инжиниринг Строительство Обслуживание», «Водоканал», «Кузнец-

кий машиностроительный завод».

Устраиваются ребята по специальностям: «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования», «Мехатроника и мобильная робототехника», «Оснащение средствами автоматизации технологических процессов», «Металлургия чёрных металлов», «Обработка металлов давлением», «Организация перевозок и управления на транспорте», «Правоохранительная деятельность», «Право и организация и социального обеспечения».

Из Кузнецкого металлургического техникума в этом году на предприятия придут 16 дипломированных электромонтёров, 18 сварщиков, 17 токарей и 20 машинистов крана металлургического производства.

Ирина БЕЛОВА

Фото: телеграм-каналы КИТ и КМТ



Молодым нужно рассказывать о профсоюзе

Когда слышишь эту фразу, то перед глазами возникает образ умудрённого опытом, взрослого и состоявшегося человека. Особенно удивительно, что именно так рассуждает молодая девушка.

Кире МАТЪЯШ сейчас 17 лет. Она студентка второго курса Кузнецкого индустриального техникума, где обучается специальности «Маркшейдерское дело». Отличница, староста группы, председатель студсовета. Занимается в Школе профсоюзного активиста и искренне считает, что о профсоюзе среди молодой аудитории нужно говорить больше, громче и чаще.

— В профсоюз меня привлекла наш преподаватель Анна Чепикова. По её рекомендации я съездила на занятие Школы профсоюзного активиста, где нам рассказали, для чего нужен профсоюз и как он работает.

Считаю, что это полезная организация, и я бы каждому посоветовала вступить в профсоюз.

Это всесторонняя правовая защита работника. Что первостепенно важно для всех нас, ведь все мы, студенты, через несколько лет будем трудоустраиваться. И поэтому уже сейчас необходимо знать о своих правах и о том, кто будет на твоей стороне, когда это понадобится.

К слову, учащиеся Кузнецкого индустриального техникума автоматически при поступлении становятся членами профсоюза, но не все об этом знают. Я тоже до определённого момента (улыбается). И это надо менять — молодым нужно больше и чаще рассказывать о профсоюзе, нужно их просвещать, потому что это интересно.

Как? Например, регулярно проводить тематические лекции. Я надеюсь, мы введём такую практику, ведь я председатель студсовета. Будем приглашать представителей профсоюзной организации, чтобы они рассказывали, как всё устроено изнутри и что нового и полезного ребята могут вынести для себя.

А ещё профсоюз охватывает такие важные сферы, как обучение и досуг.

— Вы уже участвовали в мероприятиях, которые организует Кемеровская ТПО ГМПР?

— Да, в этом году я впервые побывала на профсоюзной игре КВН в качестве зрителя и мне очень понравилось. Также удалось съездить на семинар-тренинг по освоению переговорных техник, разрешению трудовых споров посредством медиации, который проходил в Прокопьевске. Спикером выступила Мария Москалёва, практикующий медиатор, с которой мы сразу отработывали на практике полученные знания.

Что важно, мы, участники, сблизилась, узнали друг друга. Не было таких вопросов: «Зачем тебе это надо?», «Зачем ты сюда пришла?», «Ты такая маленькая, что тебе здесь делать?». Да, действительно, практически все присутствующие на том семинаре были старше, но тем не менее они меня не воспринимали как ребёнка. И мне было приятно, что меня приняли в такую большую семью единомышленников.

— Вы очень рационально рассуждаете, хотя вам всего 17 лет. При выборе будущей профессии на что вы ориентировались?



— Я узнала о профессии маркшейдера буквально перед поступлением — её мне посоветовали друзья родителей, которые трудятся на шахте «Антоновская». И так как мне нравилась география в лицее, где я училась, то решила прислушаться к рекомендации... Хотя сначала подала документы на юридическую специальность в другом техникуме.

Трудно ли учиться? Нет, потому что в лицее были очень жёсткие требования, и я натренирована учиться.

На втором курсе нам преподают спецпредметы, в частности, топографо-геодезические изыскания. Наш преподаватель в своё время работал на шахте горным инженером. Его интересно слушать, и я думаю, те знания, которые он нам даёт, будут полезными.

Маркшейдер, если упростить, составляет карты, планы, даёт направление, по которому будет проводиться добыча угля

в шахте. Этот специалист также может работать на разрезах, на строительстве, при укладке дорог.

Куда бы я хотела трудоустроиться? На шахту. К тому же по маминной линии у нас шахтёрская династия — Владимировы. Около 200 лет общего трудового стажа. Надо продолжать.

И когда начну работать, обязательно вступлю в профсоюз (улыбается).

— Кроме учёбы, чем вы ещё занимаетесь?

— Уже больше полугода я пою в студии «Вокализ», которая базируется у нас в техникуме. Руководит ею Анна Чепикова. Репетируем и выступаем с ребятами на внутренних концертах, которые проводятся здесь, в учебном заведении. До поступления я пять лет ходила на уроки вокала в КЦ ЗСМК.

Мы можем даже просто так собраться в студии, чтобы попеть для себя, для души, поговорить о чём-то. Студия для меня тоже, как семья.

В детстве я, конечно, хотела стать певицей. Почему не артистическая карьера? Надо быть реалистами. Для того чтобы стать известной певицей, необходимо очень многое, в том числе продюсирование, поэтому пока я считаю это несбыточным. Но буду рада, если однажды к этому приду.

— Как вы находите время на всё?

— Сама не знаю, разрываюсь (смеётся). Совсем скоро у нас экзамены в техникуме, также сейчас я хожу на занятия по вождению, летом планирую работать проводником (уже прошла обучение). Встречи с друзьями тоже есть в моей жизни, они её неотъемлемая часть.

Как всё успевать? Главное, захотеть и грамотно распределить время, и тогда всё получится.

Наталья МАРТИНОВИЧ

Фото: Наталья Орлова

«Органика»: органичный подход ко всему

В профкоме АО «Органика» кипит жизнь. Сюда приходят с личными вопросами, за консультациями по охране труда и оздоровлению... Посетителей с улыбкой встречает председатель профорганизации Наталья РАСКАЗОВА. Мы узнали у Натальи Николаевны, как изменилась жизнь работников предприятия за последние годы и какую роль в это внёс профсоюз.

— Наталья Николаевна, о вашей профорганизации мы писали более десяти лет назад. Побывав здесь вновь, видим, какие разительные перемены произошли на предприятии. Это заметно по обновлённым корпусам, современной внутренней отделке...

— Да, с тех пор на заводе действительно произошли грандиозные перемены. И конечно же, они выразились не только в ремонте зданий и сооружений, но и модернизации оборудования, в развитии технологии производства.

АО «Органика» на сегодня является одним из ведущих в Сибири по производству лекарств. Мы работаем в соответствии с международной системой GMP, которая предъявляет особые требования к организации производства и качеству продукции.

Предприятие производит лекарства, и они должны быть изготовлены в идеальных условиях, в соответствующем классе чистоты воздуха, который проходит несколько степеней очистки, и стерильности субстанций и оборудования. Это тем более важно, потому что мы расположены в промышленной зоне, в ближайшем соседстве с предприятиями металлургии, угольной отрасли. Колоссальные средства уходят на создание этих условий, приобретение фильтров и комплектующих. Кроме того, в производственных помещениях установлены автоматические двери, чтобы минимизировать поступление воздуха извне, а работники при входе в чистые помещения каждый раз надевают новый комплект технологической одежды.

Завод производит препараты, половина которых входит в Перечень жизненно необходимых и важнейших лекарственных препаратов постоянно обновляет и расширяет номенклатуру продукции. Тесно работает с учёными, в том числе из Томска. Активно участвует в международных выставках достижений, имеет многочисленные награды.

Мы живём в условиях рынка, и должны постоянно повышать

рентабельность, быть конкурентоспособными. Сейчас из-за санкций вынуждены оперативно менять поставщиков, заказчиков. Пока работаем только на наш, российский, рынок, но уже начали восстанавливать связи со странами СНГ, которые в 2000-х годах были утрачены.

— Наверное, модернизация коснулась не только производства, но и рабочих мест, коллектива?

— После реконструкции на предприятии практически не используется ручной труд, в разы сократилось число рабочих мест с вредными условиями труда. К примеру, укладчики-упаковщики готовых лекарственных средств (таблетки, капсулы) даже не контактируют с продукцией, так как этот процесс автоматизирован. Также в настоящее время полностью заменён процесс наполнения ампул, ра-



если хотите вдохнуть особо чистый воздух или попробовать особо чистую воду — милости просим к нам! (улыбается)

А если говорить о коллективе, то он всегда славился людьми — ответственными, любящими свою работу, способными решать самые сложные задачи. Из нашего дружного коллектива редко кто уходит, только при возникновении непредвиденных обстоятельств, как

карственных средств (ГЛС), подготовка производится только у нас.

По секрету могу сообщить, что кроме достойной заработной платы работники таких профессий, как аппаратчик синтеза и некоторых других, могут рассчитывать ещё и на удобный график работы (3 дня работы по 8 часов и 2 дня выходных) и ранний выход на пенсию.



нее использовалось вакуумное наполнение кассет (состоящих из множества ампул), что приводило к большим потерям раствора. Сейчас же используется процесс шприцевого (индивидуального) наполнения ампул в автоматическом режиме. Кроме того, при изготовлении готового раствора для наполнения ампул используется система подготовки особо чистой воды, так называемый обратный осмос. Так что

правило, при переезде в другую местность и увольнении на заслуженный отдых.

Вместе с тем нас тоже касаются кадровые проблемы, которые мы стараемся решить разными способами, в том числе, у нас имеется лицензия на профессиональное обучение кадров. В основном мы сами обучаем и повышаем квалификацию по нашим основным профессиям: аппаратчик синтеза, слесарь-ремонтник, лаборант химического анализа. А по таким профессиям, как гранулировщик, таблетировщик, укладчик-упаковщик, операторы оборудования производства различных типов готовых ле-

Продолжая разговор о потребности в кадрах, могу сказать, что мы нуждаемся в узких специалистах с химико-фармацевтическим образованием, но и эта проблема нами решается. Наши специалисты тесно взаимодействуют с высшими учебными заведениями не только города Новокузнецка, всего Кузбасса, но и городами Томска и Красноярска. В одном только Томске АО «Органика» тесно сотрудничает с Томским политехническим университетом, Сибирским государственным медицинским университетом и с Томским государственным университетом.

Кстати, у нас много дина-

стий, я и сама отношусь к одной из них. Здесь работали мои родители, тётя и дяди, муж после института, его родители и братья. Я в 17 лет устроилась сначала мойщиком тары, после окончания Кемеровского государственного университета работала по специальности экономистом, затем была секретарём комсомольской организации. Общий стаж моей работы на предприятии составляет почти 40 лет, а если брать всю нашу семью — более 180 лет. И подобных династий в «Органике» много.

— Обычно именно в таких коллективах и профорганизация крепкая...

— Это действительно так, хотя в последнее время молодёжь стала менее активной, её сложнее привлечь в профсоюз, но это проблема всех предприятий и организаций, где он существует. В последнее время часто приходится слышать, зачем мне платить взносы в профсоюз, если я и так всё имею по коллективному договору. Но не взирая на это, мы сохранили основной костяк профактива, и профком АО «Органика» крепко стоит на ногах.

Профсоюз активно взаимодействует с руководством. С нами согласовывают все важные вопросы, запрашивают мотивированное мнение. На днях обсуждали выполнение условий коллективного договора, подписали соглашение, которым предусмотрены дополнительные гарантии. Согласовали с работодателем и с 1 мая этого года в среднем на 15 процентов подняли заработную плату всему коллективу. Причём это не разовая акция, а систематический подход, с 2019 года мы каждый год поднимаем зарплату в среднем на 10-12 процентов.

— Специфика химико-фармацевтического производства предусматривает взаимодействие с различными вредными факторами. Как защищён от них персонал АО «Органики», как поставлено оздоровление работников?

— Вопросы охраны труда на предприятии всегда в приоритете. Без средств индивидуальной защиты невозможно даже приступить к обязанностям, всё выдаётся в полном объёме и своевременно. Конечно, мы отслеживаем качество спецодежды и других СИЗ, если есть какие-то замечания, их сразу учитывают. Со стороны работников замечания по количеству и качеству СИЗ в профком давно не поступают.

Вопросам оздоровления, профилактического лечения на предприятии уделяется повышенное внимание. Работники поправляют здоровье в санаториях Кемеровской области, Алтайского края. Стоимость путёвки зависит от их стажа рабо-

После реконструкции на предприятии практически не используется ручной труд, в разы сократилось число рабочих мест с вредными условиями труда.

ты. Раз в два года человек может взять путёвку за 70 процентов от стоимости и раз в четыре года — по более выгодным условиям: если у него от 3 до 10 лет стажа — за 40 процентов, от 10 до 20 лет — за 30 процентов, от 20 лет и старше — за 20 процентов.

И руководство, и профсоюз стараются мотивировать людей на здоровый образ жизни. Работники принимают участие в спартакиадах, забегах, которые организует город. Любят турниры по боулингу. Есть волейбольная команда, которая активно взаимодействует и соревнуется с нашими соседями — АО «Завод Универсал». Профком организовал также группу здоровья для занятий в бассейне, в которой члены профсоюза могут заниматься по льготной стоимости.

Руководство АО «Органика» согласовывает с профсоюзом все важные вопросы, запрашивает его мотивированное мнение.

— **Начинается летняя пора. Как и где будут отдыхать дети работников?**

— Как всегда, отправляем ребятшек в оздоровительные лагеря Кузбасса. Несмотря на то, что заявок много, все они удовлетворяются, причём учитываются пожелания родителей, в какой лагерь отправится ребёнок. Детские путёвки работникам обходятся в 10 процентов от стоимости, плюс дополнительно выделяется компенсация от профкома. Дети из многодетных семей отдыхают бесплатно. Мы вообще стараемся привлекать детей везде и всюду. На всех мероприятиях и праздниках они с нами. Зимой ездим на базу отдыха в Сосновку, летом — на Водную станцию. К Новому году проводим конкурсы детского творчества. Вся наша проходная в новогодние дни обычно украшена поделками и рисунками — в этом году представлено более 130 работ.

Оказываем помощь многодетным работникам, малообеспеченным семьям в подготовке детей к школе. Для первоклашек организуем экскурсию на предприятие. Дети с большим интересом смотрят, где трудятся их родители. Руководство поздравляет их и вручает подарки. К 8 марта дети, которые занимаются в творческих коллективах, принимают участие в праздничном мероприятии, дарят нам свои выступления...

— **А как развито культурно-развлекательное и другие направления?**

— Наши работники — большие любители театров, музеев, концертов. Мы посещаем, как правило по льготной стоимости, спектакли Новокузнецкого драматического театра. К профессиональному празднику, например, будет приурочен поход на спектакль «Весы».

Очень тесно взаимодействуем с ветеранами предприятия. На днях организовали для них паломнический тур на Салаирские источники, уже второй раз за год. Ветераны — это наше всё, наша опора. Мы часто организуем их встречи с молодёжью.

Ребята также приходят в гости к труженикам тыла, узникам концлагерей, ликвидаторам чернобыльской аварии.

Среди наших работников, активистов вообще много тех, кто готов бескорыстно помогать: волонтеры скрашивают жизнь пациентов онкологического и неврологического диспансеров как «больничные клоуны». И ещё недавний пример. Мы узнали, что в онкодиспансере один парень проходит лечение, и он хочет научиться игре на гитаре, которой у него нет. Об этом сообщили в наш профсоюзный чат, и люди откликнулись в считанные часы, нам удалось собрать необходимую сумму и купить инструмент. Всегда отзываемся на чужую беду, посещаем больных, в трудной ситуации выделяем ма-

териальную помощь. Сейчас также занимаемся помощью воинам СВО.

— **Наталья Николаевна, пока мы с вами говорим, постоянно звонит телефон, а двери в профком практически не закрываются... Это всегда так?**

— Ой, всегда! (улыбается) Люди у меня постоянно. Может быть даже, иногда не по адресу. Приходят по личным вопросам: сориентировать в трудоустройстве, проконсультировать по предоставлению ссуды, путёвок, получению дров или угля... Но мне нравится, что идут именно к нам, в профком, и я всегда готова помочь, подсказать.

В моей работе помогают, конечно, и члены профкома, председатели цехкомов, это люди, на которых я всегда могу положиться, с которыми постоянно на связи. У нас есть мобильное приложение, куда я отправляю все новости, объявления: об обучении, проведении медосмотра и т.д., а они уже доводят их до сведения работников.

— **Разговор наш состоялся накануне Дня работников химической промышленности. Как будете его отмечать?**

— Лучших наших работников пригласили в Кемерово на губернаторский приём для награждения. А 26 мая на заводе также пройдёт торжественное мероприятие, будет вручение наград и грамот от города Новокузнецка, Кузнецкого района и АО «Органика» лучшим сотрудникам.

Поздравляю работников с профессиональным праздником и желаю им уверенности в завтрашнем дне. Ещё хочется пожелать, чтобы у нашей химико-фармацевтической отрасли была своя, российская, сырьевая база, а нашему предприятию — высококвалифицированных специалистов. Конечно, всем нашим замечательным работникам — здоровья, благополучия в доме и на производстве, мирного неба над головой!

Ирина БЕЛОВА

Фото из личного архива
Натальи Рассказовой

НОВОСТИ МЕТАЛЛУРГИИ

VII чемпионат профмастерства ЕВРАЗ

В Новокузнецке прошёл VII корпоративный чемпионат профессионального мастерства ЕВРАЗа по стандартам Агентства развития профессий и навыков. С 16 по 19 мая в учебном центре ЕВРАЗ ЗСМК и Кузнецком индустриальном техникуме состязались молодые специалисты в возрасте до 35 лет.

116 молодых специалистов пяти предприятий ЕВРАЗа, а также Распадской угольной компании и «Северстали» показали мастерство в 16 компетенциях. Три из них были представлены впервые: «Охрана окружающей среды», «Теория решения изобретательских задач», «Инженерное мышление. Каракури».

Поучаствовали в чемпионате и школьники и студенты из Новокузнецка, Таштагола, Нижнего Тагила и Качканара.

«ЕВРАЗ модернизирует оборудование, внедряет цифровые технологии, реализует масштабные инвестиционные проекты. Поэтому мы заинтересованы в квалифицированных и увлечённых сотрудниках, которые стремятся к развитию и совер-



шенствуют производство. Подобные состязания не только помогают выявить перспективных ребят, но и развивают профессиональное сообщество — команду наставников и экспертов», — отметил вице-президент ЕВРАЗа, руководитель дивизиона «Сибирь» Павел Синяев.

По результатам команда ЕВРАЗ ЗСМК завоевала 25 медалей: 9 золотых, 11 серебряных, 5 бронзовых.

Чемпионами среди студентов в «Мехатронике», «Мобильной робототехнике», «Реверсивном инжиниринге и аддитивном производстве» и «Лабораторном химическом анализе» стали представители Сибирского государственного индустриального университета.

Золотые медали в компетенциях «Сварочные технологии», «Слесарная работа с металлом» и «Электромонтаж» достались студентам Кузнецкого индустриального техникума.

В категориях 12+ и 14+ золото в «Электромонтаже» завоевала команда центра детско-юношеского технического творчества «Меридиан» Новокузнецка. Также ребята стали лучшими в «Мобильной робототехнике» 14+. Золото в «Реверсивном инжиниринге и аддитивном производстве» у учащихся лицея № 104 Новокузнецка, лучшими в компетенции «Интернет вещей» стала команда новокузнецкой школы № 13.

Победители корпоративного чемпионата из числа молодых сотрудников составят сборную команду ЕВРАЗа и представят компанию на Международном чемпионате высокотехнологичных профессий «Хайтек», который пройдёт в Екатеринбурге.

Лучшие цифровые проекты

Сотрудников горнорудного филиала ЕВРАЗ ЗСМК наградили на конкурсе «Горная индустрия 4.0», который состоялся в рамках международного форума Mining World Russia 2023. В нём приняли участие и представители филиала-сегмента «Горнорудные активы» ЕВРАЗ ЗСМК.

В состязании между горными компаниями участвовали 50 проектов, распределённые по восьми номинациям. Проект горнорудных активов ЕВРАЗ ЗСМК «Динамическое управление обогащением» был признан лучшим в номинации «Цифровизация обогащательного передела». Он был разработан для машинистов шаровых мельниц Абагурской обогащательной фабрики. Цифровой подсказчик помогает снижать потери

железа в хвостах за счёт рекомендаций по управляющим воздействиям на шаровые мельницы. Разработка подтвердила свою эффективность, она внедрена и на дробильно-обогащательной фабрике шахты «Казская».



Развитие по всем направлениям

Совет директоров РУСАЛа утвердил стратегию устойчивого развития бизнеса до 2035 года, говорится на сайте компании.

Документ ставит своей задачей устойчивое развитие по всей цепочке поставок алюминия. Добиваясь роста бизнеса при снижении воздействия на окружающую среду (так называемого «эффекта декарбонизации»), компания намерена создать принципиально новый класс производства и потребления в сфере цветной металлургии, отвечающий запросам низкоуглеродной и циклической экономики будущего.

Реализацию этой цели РУСАЛ видит через 12 приоритетных проектов ESG-трансформации, обеспечивающих не только устойчивую ресурсную базу, но и создание долгосрочного конкурентного преимущества: из них — 6 проектов в сфере ответственного экологического управления, перехода к созданию устойчивого продукта и поддержанию устойчивого потребления (в частности, низкий углеродный след алюминия, нормативное качество атмосферного воздуха, замкнутый цикл с возвратом отходов производства и потребления и т.д.); 3 проекта — в сфере ответственного социального управления, нацеленных на повышение качества работы и жизни в городах присутствия компании (безопасные условия труда, рабочее место будущего поколения, устойчивое развитие территорий ответственности); 3 проекта — в сфере устойчивого экономического развития и повышения качества корпоративного управления, рассчитанные на формирование устойчивой системы поставок.

Особое место в стратегии отведено системе корпоративного управления ESG-трансформацией, полномочиям и ответственности высших управленческих органов, дивизионов бизнеса и структурных подразделений в процессе взаимодействия со своего рода координационным центром — проектным офисом, созданным в Дирекции устойчивого развития компании.

НКАЗ: экологическая реконструкция

Главгосэкспертиза одобрила объекты экологической реконструкции Новокузнецкого алюминиевого завода.

Положительные заключения Главгосэкспертизы России выданы на строительство комплекса анодно-монтажного отделения и отделения дробления огарков Новокузнецкого алюминиевого завода. Ранее, в декабре 2021 и декабре 2022 года, ведомство одобрило проекты строительства сухих газоочистных установок 6 и 7 серий электролиза на АО «РУСАЛ Новокузнецк», сообщает пресс-служба Главгосэкспертизы.

Проекты реализуются с целью технического перевооружения электролизных корпусов №№ 7, 8, 9 и 10, где проходит поэтапная замена устаревшего оборудования на электролизёры усовершенствованной конструкции, в том числе на электролизёры с предварительно обожжёнными анодами (в корпусах №№ 9 и 10).

Подготовила Ирина БЕЛЬСКАЯ по материалам пресс-службы ЕВРАЗа и сайта metalinfo.ru

Смекалка и спокойствие

26 МАЯ – ДЕНЬ СВАРЩИКА

Именно такими качествами должен обладать настоящий сварщик, считает Вячеслав ЧЕМЯКИН, мастер коксохимического цеха, профгруппорг в СПО КХЦ ППО «ЗапСиб» ГМПР. Накануне профессионального праздника мы обсудили с Вячеславом Сергеевичем тонкости сварочного мастерства и профсоюзную работу.

В этом году Вячеслав Чемакин отмечает трудовой юбилей — 25 лет на ЗСМК. Он пришёл на завод в 1998 году, сразу после окончания монтажного техникума, получив специальность техника-технолога сварочного производства. Начиная работать сварщиком, а шесть лет назад стал мастером участка.

— Почему вы выбрали именно эту профессию?

— Честно говоря, на тот момент не было такого большого выбора, как сейчас. Эта специальность меня сразу заинтересовала. С годами по-настоящему полюбил её. Приятно, что сейчас меня ценят как специалиста.

— В чём заключаются ваши ежедневные обязанности?

— Выполняю текущие сварочные работы, которые обеспечивают бесперебойную деятельность цеха. Иногда случаются и творческие процессы (улыбается), когда нужно изготовить что-то с нуля. Без сварочных работ невозможна была бы стабильная эксплуатация оборудования и коммуникаций.

— Какими качествами должен обладать хороший сварщик?

— Обязательно должно быть спокойное состояние души и ума. Сварочные работы часто предполагают длительное нахождение в практиче-

ски неподвижном состоянии, на одном месте. Поэтому нужно уметь сосредоточиться. Без смекалки нам тоже не обойтись. Терпение, опыт, навык и нестандартный подход очень сильно помогают!

Все, кто понимает, — в профсоюзе

С профсоюзом Вячеслав Чемакин знаком ещё со студенчества. В техникуме он состоял в профорганизации, поэтому, придя на завод, сразу написал заявление о вступлении.

— Скажу так, это единственная организация, которая может в любой момент прийти на помощь человеку. Но для этого работник должен состоять в профсоюзе, — уверен Вячеслав Сергеевич.

Его активность и неравнодушие отметили коллеги и избрали профгруппоргом и уполномоченным по охране труда. Эту общественную нагрузку Вячеслав Чемакин достойно несёт уже много лет. Чтобы лучше понимать свою работу, проходил обучение для профсоюзных активистов.

— У меня практически такие же обязанности, как и у председателя структурной профорганизации цеха, только в меньшем объёме. Общаюсь с коллективом, участвую в решении проблем



работников, разбираю трудовые споры, являюсь связующим звеном в процессе взаимодействия с руководством. Если нужно, обращаюсь за помощью к председателю СПО нашего цеха Александру Кузнецову, — рассказывает Вячеслав Сергеевич. — А иногда человека нужно просто выслушать — поддержать, похвалить или направить. Это тоже важно.

— Как считаете, что нужно сделать, чтобы люди активнее присоединялись к профсоюзному движению?

— К сожалению, не все видят, какую большую роль профсоюз играет в решении проблем работников. Бесплатная юридическая помощь, материальная поддержка, социальные льготы и гарантии — это только малая часть из того, чего добивается профсоюз.

И те, кто это понимает, — они давно с нами!

Татьяна КИТАЕВА

Фото из личного архива Вячеслава Чемакина

Время отчётов

Расширенные заседания профсоюзных комитетов с отчётами о проделанной работе в 2022 году проводятся в структурных профсоюзных организациях ППО «ЗапСиб» ГМПР начиная с апреля.

В таких заседаниях, помимо членов профсоюзного комитета, участвуют профгруппорги и уполномоченные по охране труда. В своих отчётах председатели отражают основные направления деятельности профсоюзных комитетов, включая организационную работу, работу по охране труда, социальные вопросы и работу по обращениям членов профсоюза, сообщили в ППО «ЗапСиб» ГМПР.

Выступающие также озвучивают задачи, которые планируется выполнить в будущем.

На волне с природой!

Волонтёры первичной профсоюзной организации «НКАЗ» ГМПР вновь взяли в руки лопаты и лейки.

Они вместе с другими добровольцами РУСАЛа стали участниками масштабной экологической акции «Зелёная волна», которая проходит в разных городах присутствия компании. В этом году к ним присоединились студенты СибГИУ и сотрудники Новокузнецкого театра кукол «Сказ».

Все вместе они высадили более 40 саженцев на территории школы-интерната № 88.

Добавим, «Зелёная волна» прошла в Новокузнецке уже в третий раз.

Полезные привычки для металлургов и не только

Здоровое питание, стрессоустойчивость, физическая активность, отсутствие вредных привычек. Совокупность этих факторов является основой здорового образа жизни, утверждают специалисты Новокузнецкого центра общественного здоровья и медицинской профилактики и обучают этому работников АО «Кузнецкие ферросплавы».

В рамках федеральной программы обучения здоровому образу жизни трудовых коллективов с 15 мая стартовала корпоративная программа. Как рассказала Анна Гордеева, заместитель председателя по организационной работе ППО «Кузнецкие ферросплавы» ГМПР, обучение ЗОЖ запустили по инициативе женсовета предприятия.

— Мы постоянно сотрудничаем с отделением Красного креста, который является партнёром Новокузнецкого центра общественного здоровья и медицинской профилактики. Участвуем в благотворительных мероприятиях, которые он проводит. Среди них открытый благотворительный чемпионат по зимним видам спорта «Кубок Благотворителя «Золотая

Шория» в Таштагольском районе; социально-спортивная акция «Благотворительные старты» в эко-комплексе «Танай», — отметила Анна Гордеева. — Поэтому мы активно откликнулись на запуск данной программы, тем более что многие работники высказывали пожелания получить детальные рекомендации по оздоровлению.

Куратором является врач-диетолог, аллерголог, заведом центра Наталья Шаповалова. Также с участниками марафона работают Татьяна Стеклова, инструктор по оказанию первой доврачебной помощи, Елена Сметанникова, врач ЛФК и спортивной медицины первой категории, начальник Новокузнецкого подразделения Кузбасского цен-

тра ЛФК и спортивной медицины, Диана Лизунова, ведущий психолог.

Обучение проходит в гибридном онлайн-офлайн формате. Так, в специальном телеграм-канале выкладывается информация (видео, фото, текст) на различные темы. Среди них водно-питьевой режим, световые правила, план физической активности, полезные завтраки. Ролики с секретами закупок продуктов и чтения этикеток и многое-многое другое.

На повестке текущей недели — перекусы, новые продукты, профилактические осмотры, витамины, тайм-менеджмент.

К слову, специалисты работают индивидуально с каждым участником, дают задания, отвечают на вопросы.

— Марафон интересный, полезной информации много, есть даже вещи незнакомые. Всё проходит в лёгком формате, ненавязчиво, обратная связь тоже хорошая, инструкторы объясняют всё доступно, — поделилась участница марафона,



профсоюзная активистка Ольга Шабасова. — Я считаю, что это очень правильная программа, из которой каждый вынесет для себя что-то интересное и полезное, начнёт применять в жизни, улучшая тем самым своё здоровье.

Я, признаюсь, не «зожница», но смотрю и читаю рекомендации специалистов. Есть советы, которым уже начала следовать. Например, выпивать стакан воды утром. Также теперь оцениваю пищу с точки зрения её полезности.

Безусловно, это очень нужный и хороший проект.

Добавим, планируется, что марафон продолжится до конца года.

Наталья ОРЛОВА

Фото: ru.freepik.com

«Если не сведут с ума римляне и греки...»*



Как совмещать работу и учёбу? Предусмотрены ли Трудовым кодексом гарантии для работников, получающих образование? А если оно не связано с их нынешними должностными обязанностями? На эти и другие вопросы отвечает юрисконсульт Кемеровской ТПО ГМПР Юлия ШЕФЕР.

Ещё В.И. Ленин завещал: «Учиться, учиться, учиться», да и сегодня тенденция говорит о том, что, для того чтобы быть успешным и конкурентным на рынке труда, работнику необходимо постоянно повышать квалификацию и приобретать дополнительные навыки. А как же на эти процессы реагирует работодатель?

В идеале в кадровой политике хорошего работодателя существует отдельная статья, направленная на совершенствование своих специалистов. Это помогает не только быть привлекательным для потенциального работника, но и является одним из инструментов удержания квалифицированных сотрудников на предприятии. Особенно такая позиция актуальна в современном мире, в условиях кадрового голода.

Какие гарантии и компенсации положены работнику, обучающемуся в вузе или сузе?

С точки зрения Трудового кодекса, гарантии и компенсации для обучающихся работников закреплены в статьях 173–176 ТК РФ. Условно их можно разделить на три группы: предоставление дополнительных отпусков, компенсация проезда к месту обучения и сокращение рабочего времени.

Как правило, работники обучаются по заочной или очно-заочной (вечерней) формам, для таких категорий предусмотрены, например, гарантии, регламентированные частью 1 статьи 173 ТК РФ: работникам, направленным на обучение работодателем, или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по

40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращённые сроки на втором курсе — 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации — до четырёх месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Также в этой статье закреплены гарантированные сроки для поступления в вуз.

Однако если в первом случае за работником сохраняется средний заработок, то для поступления работник вправе взять отпуск без сохранения заработной платы. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, — 15 календарных дней;
- работникам — слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации — 15 календарных дней.

Что же касается сокращения сроков рабочего времени и оплаты проезда, то и в этом случае мы можем обратиться к положениям статьи 173 ТК РФ: работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения, на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их же-

ланию рабочая неделя, сокращённая на 7 часов.

За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путём предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Также не стоит забывать, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Это что касается получения высшего образования.

Теперь давайте рассмотрим вариант с обучением, например, в техникуме.

Гарантии для работников, получающих среднее профессиональное образование, отличаются лишь количеством дней в некоторых случаях и закрепляются в статье 174 ТК РФ.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах — по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов — по 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации — до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

Для поступления работодателя обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, — 10 календарных дней;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную ак-

кредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращённая на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путём предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

И точно такие же правила действуют для учебных заведений, не имеющих государственной аккредитации, — гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Обязан ли работодатель предоставлять гарантии работнику, который, имея диплом бакалавра, обучается в магистратуре?

В пункте 8 статьи 69 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» закреплено: обучение по следующим образовательным программам высшего образования является получением второго или последующего высшего образования:

- по программам бакалавриата или программам специалитета — лицами, имеющими диплом бакалавра, диплом специалиста или диплом магистра;

- по программам магистратуры — лицами, имеющими диплом специалиста или диплом магистра;

- по программам ординатуры или программам ассистентуры-стажировки — лицами, имеющими диплом об окончании ординатуры или диплом об окончании ассистентуры-стажировки;

- по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров — лицами, имеющими диплом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), свидетельство об окончании аспирантуры (адъюнктуры) или диплом кандидата наук.

Для того чтобы получить оплачиваемый учебный отпуск, работнику нужно выполнить определённые условия:

- учебное заведение должно иметь государственную аккредитацию;

- студент должен успешно обучаться;

- студентом образование такого уровня получается впервые.

И не стоит забывать, что учебный отпуск предоставляют только после предъявления работником справки-вызова учебного заведения.

Высшее образование, полученное по программе бакалавриата, и высшее образование, полученное по программе магистратуры, относятся к разным уровням образования. Значит, сотрудник, который имеет диплом бакалавра или специалиста, далее получает новый уровень образования по программе магистратуры. Получение диплома магистра в этом случае считается получением образования соответствующего уровня впервые.

Таким образом, работнику, впервые обучающемуся по программе магистратуры, оплачиваемый дополнительный отпуск предоставляется.

Зависит ли предоставление гарантий от того, связано ли обучение работника с его должностными обязанностями?

В данном случае ответ однозначен и очевиден — нет, не зависит. Такого требования не закреплено законодательно, более того, не имеет значения, принял ли решение работник об обучении самостоятельно или направлен работодателем. Также совершенно не важно, какую специальность работник осваивает в учебном заведении.

Резюмируя, можно сказать, что законодателем созданы хорошие условия для стимулирования работника на получение дополнительных навыков и компетенций. Работодатели заинтересованы в обучении и совершенствовании своих сотрудников, но порой работодатель забывает о том, что работник имеет ряд гарантий и компенсаций. В этом случае на помощь всегда готов прийти профсоюзный орган, он укажет на положения трудового законодательства, которые работодатель обязан соблюдать.

Добавим, вы можете задать свой вопрос юрисконсульту Кемеровской ТПО ГМПР в социальных сетях Кемеровской ТПО ГМПР, а также отправив его на электронную почту газеты «Эхо Кузбасса»: ehokuz@mail.ru.

Подготовила
Наталья МИРОНЕНКО

*«Песенка студента», вольный перевод Льва Гинзбурга с латинского языка текста песни вагантов (XIII век)

Алюминиевые снайперы



Соревнования по лазертагу для членов первичной профорганизации «НКАЗ» ГМПР состоялись в минувшие выходные.

В упорной борьбе победу одержала команда «Торнадо». Серебро состязаний завоевали «Алюминиевые снайперы». Замкнули тройку лидеров «Киллеры».

Не менее зрелищной стала дуэль между капитанами команд, которая прошла после основной части турнира. По её итогам самым быстрым и метким оказался Андрей Шубин, капитан «Алюминиевых снайперов».

Информация и фото: ППО «НКАЗ» ГМПР

Профсоюзная сила

Монтер пути железнодорожного цеха АО «Кузнецкие ферросплавы», профсоюзный активист Илья Савинцев занял III место на Всероссийском турнире по греко-римской борьбе памяти Героя Советского Союза Б.К. Чернышёва. Соревнования прошли 14 мая в Красноярске.

Илья занимается этим видом спорта уже 15 лет. Много времени посвящает тренировкам.

У него есть и другие награды. Три раза спортсмен выигрывал областные первенства по греко-римской борьбе, был в тройке лидеров на всероссийских и региональных турнирах. В этом году занял III место на первенстве Сибири.

В ближайшее время Илья планирует участвовать в первенстве России для спортсменов не старше

24 лет, которое состоится в Республике Татарстан с 6 по 10 июня.

Коллеги по профсоюзному движению отмечают, что Илья не только хороший спортсмен, но и позитивный человек. Он активно участвует в жизни комиссии по работе с молодёжью ППО «Кузнецкие ферросплавы» ГМПР.

Информация и фото: КРМ ППО «Кузнецкие ферросплавы» ГМПР

На фото Илья Савинцев крайний справа



Показать лучший приём



Долгожданный, эмоциональный, массовый. Второй турнир по стритболу среди команд первичных профсоюзных организаций Кемеровской ТПО ГМПР пройдёт 3 июня в Новокузнецке.

Организатор – Кемеровская ТПО ГМПР.

Для участия необходимо собрать команду из четырёх человек, до 2 июня подать заявку в вашу первичную организацию и в день проведения соревнований быть готовым бороться за победу.

Место проведения: ул. Кутузова, д. 4, школа № 41.

Начало турнира: 09:00 (регистрация участников: 8:45).

Положение о проведении турнира и форму заявки спрашивайте в ваших первичных организациях.

Также все подробности можете узнать у специалиста по работе с молодёжью Кемеровской ТПО ГМПР

Дмитрия Митрофанова по телефону: 8-951-160-7743.

Фото: Александр Режнатович (турнир по стритболу, который состоялся 18 июня 2022 года)

С УЛЫБКОЙ ПО ЖИЗНИ

Никому не говори

Понедельник, семь утра. Тихий дворик на окраине.

Две женщины разговаривают у дома так громко, что их слышно на третьем этаже. А может, и всему дому.

Заканчивая разговор, одна говорит второй всё на той же громкости:

— Смотри, только между нами!

...Очень хотелось крикнуть в окно: «Хорошо, никому не скажу!»

Раздельный отдых

Сегодня у нас с женой корпоратив. Работаем в разных местах. Вчера жена до часу ночи примеряла наряды, а я со слипающимися глазами работал экспертом по женской красоте.

Понесла с собой здоровенный пакет с оборудованием, которым можно оснастить небольшую парикмахерскую.

У меня же тоже корпоратив, подумал я, и надел новый галстук... На что слышу:

— Кого это ты там соблазнять собрался?!

Всё как у людей

В питерском водоканале на должности контролёра качества очищенной воды работают раки. Обыкновенные речные раки, несколько штук. Они сидят в трубе, через которую проходит очищенная вода, и на появление примесей реагируют повышением пульса.

Изменение пульса фиксируется датчиками, которые посылают сигнал на пульт. Всё просто. Причём, это самый точный способ обнаружения примесей в воде, более точных датчиков люди ещё не придумали.

Раки работают посменно, несколько лет. Потом их выпускают на волю (отправляют на пенсию) и принимают на службу других, помоложе. И самое интересное: на работу берут только раков мужского пола. И феминизм здесь совершенно ни при чём.

Дело в том, что самки для этой работы малоприспособлены. Они более эмоциональны, отвлекаются на всё — на включение света, шум, людей, других самок... И поэтому пульс у них меняется не только на появление примесей в воде, а по любому поводу. В общем, всё как у людей.

Автобус № 14

Живём в Екатеринбурге. Одно время приходилось постоянно ездить на автобусе № 14, а ходил он не особо часто. И вот прилетели мы летом на море. Едем в такси из аэропорта в Геленджик, и на трассе встречаем 14-й автобус, причём марка и даже цвет машины такие же, как у наших четырнадцатых. И тут дочь выдаёт: «Теперь понятно, почему мы его так долго ждём».

Следите за новостями КТПО ГМПР в социальных сетях



E-mail: ehokuz@mail.ru

Сайт Кемеровской ТПО ГМПР: www.ktpogmpr.ru

СМИ зарегистрировано Управлением Роскомнадзора по Кемеровской области, регистрационный номер ПИ № ТУ42-00948

Мнение редакции не всегда совпадает с мнением авторов

12+

Издаётся с 13 июля 2000 года
Распространяется бесплатно

Адрес редакции:
654018, г. Новокузнецк,
ул. Циолковского, 50.
Телефон: 77-89-71
Факс: 77-09-32

**ЭХО
КУЗБАССА**

Адрес типографии:
654007, г. Новокузнецк, ул. Орджоникидзе, 11

Состав редакции:

Корреспонденты – И. В. Белова,
Н. И. Мироненко
Вёрстка – Л. А. Фёдорова

Главный редактор
Т. С. Китаева



Заказ № 1216
Тираж 5700 экз.

Учредитель и издатель – Кемеровская территориальная профсоюзная организация ГМПР. Адрес: 654018, г. Новокузнецк, ул. Циолковского, 50

Дата выхода в свет: 26 мая 2023 г.