

Транспортная реформа в Новокузнецке:  
изменения маршрутов, борьба с безбилетниками.  
Как решаются эти и другие вопросы?

Стр. 3

От стрельбы по мишеням до сбора улик.  
Студенты КМТ готовятся к региональному этапу  
«WorldSkills Russia – 2021»

Стр. 7

«Такие состязания объединяют всех членов  
профсоюза». В Новокузнецке завершился  
ежегодный турнир по русскому бильярду

Стр. 8



# ЭХО КУЗБАССА

Газета Кемеровской территориальной  
профсоюзной организации  
Горно-металлургического профсоюза России

№ 2 (823) 5 февраля 2021 года

[www.ktpogmpr.ru](http://www.ktpogmpr.ru)

## ГМПР – 30 лет!

Уважаемые работники горно-металлургического комплекса, члены профсоюза, дорогие ветераны!

28 января, ровно 30 лет назад, в сложных политических и экономических условиях был создан Горно-металлургический профсоюз России, началась наша история.

Это были годы надежд и разочарований, годы побед и поражений, но это были годы борьбы за лучшую жизнь горняков и металлургов. Страна переживала историческую ломку, и мы вынуждены были ориентироваться в ней, исходя из опыта прожитых лет, здравого смысла и острого чувства ответственности перед людьми.

Пенсионная реформа, принятие нового Трудового кодекса, восстановление министерства труда, интеграция в мировое профсоюзное движение, заёмный труд, финансово-экономический кризис, создание системы устойчивого социального партнёрства, сложная работа в условиях пандемии сегодня...

Все эти годы мы не избегали острых дискуссий, не скрывали своих взглядов. Конечно, случались ошибки и неудачи. Правильные ответы на вопросы, которые ставит жизнь, искать и находить непросто.

И сегодня у нас нет готовых рецептов, но вместе обсуждая и успешно решая возникающие проблемы, мы каждый день снова и снова делаем ещё один шаг вперёд.

Запрет на проведение массовых мероприятий не позволяет сегодня провести торжественные мероприятия. Но в течение всего года мы будем вспоминать историю профсоюза, чествовать ветеранов, награждать профактивистов. Итоги нашей деятельности мы подведём на IX съезде ГМПР, который планируем провести в декабре этого года.

Дорогие наши ветераны! Вы стояли у истоков рождения и становления нашего профсоюза. По велению своего сердца, верящего в идеалы добра и справедливости, вы писали первые документы деятельности ГМПР. Примите слова благодарности за ваш труд, преданность идеям единства и солидарности, за вашу готовность и сегодня помогать нынешнему поколению профсоюзных активистов.

Уважаемые коллеги, профсоюзные активисты! Мы многого добились, но впереди ещё достаточно задач, и только единство, профессионализм и преданность своему делу позволят нам двигаться вперёд. Желаю всем здоровья, благополучия, оптимизма, сплочённости и новых побед!

**Алексей БЕЗЫМЯННЫХ,**  
председатель ГМПР

## Когда знание – сила



**В ППО «ЗапСиб» ГМПР в рамках подготовки к отчётно-выборной кампании 2021 года началось обучение председателей структурных профсоюзных организаций (стр. 3).**

**А о перспективах профсоюзного обучения и итогах 2020 года рассказывает уполномоченный Кемеровской ТПО ГМПР Денис Топкаев (стр. 6).**

### НАШИ ПРЕДПРИЯТИЯ

## Шахта «Таштагольская»: начало большого пути

**Этим летом Таштагольская шахта отметит 80-летие. Несмотря на солидный возраст, непростую историю взлётов и падений, предприятие продолжает своё развитие. У руководства глобальные планы по реконструкции рудника, увеличению объёмов добычи и улучшению качества продукции. Соответственно ожидается рост количества рабочих мест, стабильная занятость работников, совершенствование условий их труда.**

Материал читайте  
на 4-й странице





## О праве на безопасный труд

**Госдума на пленарном заседании 26 января приняла в первом чтении правительственный законопроект, повышающий уровень защиты прав работников на безопасный труд и запрещающий работу в опасных условиях труда.**

Изменения предлагаются в Трудовой кодекс РФ, в частности, в 10 раздел кодекса, посвящённый охране труда. Они повысят уровень защиты прав работников на труд в безопасных условиях. Проектом вводится запрет на работу в опасных условиях и внедряется управление профессиональными рисками в систему регулирования охраны труда.

«Предлагаемые изменения обеспечат реализацию концепции рамочного участия государства в построении системы охраны труда у конкретного работодателя, пред-

усматривающей широкую автономию работодателя в выборе средств управления охраной труда, включая управление профессиональными рисками; в принятии решений по предупредительным и реактивным мерам с учётом специфики производства, применяемых технологий, техники и материалов», — говорится в пояснительной записке.

Кроме того, законопроектом уточняется порядок государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

Также кабмин предлагает внедрять на производствах институт самостоятельной оценки соблюдения требований трудового законодательства (самообследование), основным инструментом которой должны стать проверочные листы. Проведение самообследования будет носить добровольный характер.

Кроме того, инициативой предлагается уточнить основания для расторжения трудового договора в случае нарушения работником требований охраны труда, если это повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

РИА Новости

## Безработица: показатели обнадёживают

**Ситуация на рынке труда Новокузнецка стабилизируется. После пика пандемии, который пришёлся на осень 2020 года, число безработных горожан стало снижаться.**

В январе прошлого года количество официально зарегистрированных в Центре занятости населения безработных составляло около 2,5 тысячи человек. На резкое увеличение числа граждан, оставшихся без работы в 2020 году, повлияла ситуация с распространением новой коронавирусной инфекции. Так, самый высокий уровень был зафиксирован в конце сентября — начале октября: по данным ЦЗН количество безработных новокузнецчан тогда исчислялось цифрой порядка 16 тысяч человек.



На 29 января 2021 года статус безработного имели 6677 жителей города (неделю ранее — 7197, в конце декабря — около 9 тысяч человек).

С начала года работу с помощью Центра занятости населения нашли 565 новокузнецчан. Всего в январе 1160 граждан подали заявление о предоставлении государственной услуги по трудоустройству или по содействию в поиске работы.

«Только за последнюю неделю было трудоустроено 239 человек — это неплохие показатели. В то же время службой занятости предпринимаются различные формы оказания помощи гражданам в поиске работы. В том числе им содействуют в организации своего дела или направляют на переобучение, приобретение новых профессий. Например, с 1 января 14 человек были направлены на переобучение», — отметила начальник отдела по труду администрации г. Новокузнецка Лариса Калентьева.

Количество вакансий за пределами города Новокузнецка, по данным ЦЗН, сегодня составляет 7161, на территории города — 6967. Наиболее востребованные профессии — водители, врачи и средний медицинский персонал. Требуются также слесари-ремонтники, монтажники, разнорабочие. С полным списком вакансий можно ознакомиться на сайте Центра занятости г. Новокузнецка (тел. 57-62-30).

По всем вопросам труда и занятости также можно обратиться по телефону горячей линии отдела по труду городской администрации — 321-590.

По информации пресс-службы администрации г. Новокузнецка

### НОВОСТИ ПЕРВИЧЕК

## Массовая вакцинация на ЕВРАЗ ЗСМК

**Прививочная кампания от COVID-19 стартовала 27 января на АО «ЕВРАЗ ЗСМК». Теперь пройти вакцинацию смогут все работники предприятия. Она проводится в здравпунктах на территории комбината.**

Перед процедурой медики измеряют температуру, давление, проводят опрос о состоянии здоровья, рассказывают о противопоказаниях и ограничениях.



Среди тех, кто уже прошёл процедуру вакцинации — председатель ППО «ЗапСиб» ГМПР Вадим Печерских.

«Считаю вакцинацию необходимым и самым эффективным способом защиты от коронавируса. Призываю всех воспользоваться возможностью максимально оперативно, без необходимости посещения поликлиник, поставить прививку в здравпунктах комбината ради своего здоровья и здоровья своих близких! В настоящее время идёт урегулирование процесса вакцинации, и в ближайшее время необходимая информация будет направлена в подразделения предприятия. Если уже сейчас есть желание сделать прививку, работнику необходимо обратиться к специалисту дирекции по персоналу своего подразделения или к непосредственному руководителю. При возникновении вопросов можно также обратиться в профсоюзную организацию», — отметил Вадим Геннадьевич.

По информации ППО «ЗапСиб» ГМПР

## Воздух станет чище

### СРЕДА ОБИТАНИЯ

**Промышленные предприятия Новокузнецка направят в этом году более 2 миллиардов рублей на природоохранные мероприятия.**

Такая информация прозвучала на заседании Общественного экологического совета, в котором приняли участие губернатор Кузбасса Сергей Цивилёв, глава города Сергей Кузнецов, руководители крупных промышленных предприятий, экологи, представители контроль-

но-надзорных органов и общественности.

Как рассказал Сергей Цивилёв, в рамках реализации федерального проекта до 2024 года объём выбросов загрязняющих веществ в атмосферу в целом должен снизиться на 69 тысяч тонн, или на 20 процентов по сравнению с показателями 2017 года.

С начала реализации проекта в 2018 году АО «ЕВРАЗ ЗСМК» снизил валовые выбросы на 40,6 тысячи тонн (15,2 процента). Затраты предприятия на выполнение природоохранных программ уже составили более 1,3 миллиарда рублей, в том числе по нацпроекту — более 844 миллионов рублей. До 2024

года комбинат планирует снизить объём выбросов ещё на 20 тысяч тонн. В 2021 году на реализацию программы «Чистый воздух» будет направлено 0,6 миллиарда рублей.

АО «РУСАЛ Новокузнецк» планирует потратить на природоохранную программу более 5 миллиардов рублей до 2024 года. Она предусматривает перевод всех шести корпусов электролизного производства на экологически эффективные технологии «сухой» газоочистки. Комбинация «сухих» газоочисток с уже имеющимися установками «мокрого» типа позволит достичь степени очистки по основным ингредиентам свыше 99 процентов. В

текущем году на модернизацию в рамках программы будет направлено 0,9 миллиарда рублей.

АО «Кузнецкие ферросплавы» в рамках программы «Чистый воздух» осуществляет перевод четырёх закрытых печей в открытые. Для этого построят блок газоочистки «сухого» типа. Планируемые затраты составят 3 миллиарда рублей, в том числе 0,7 миллиарда — в 2021-м. В результате выбросы предприятия к 2024 году снизятся на 4,5 тысячи тонн.

На АО «Кузнецкая ТЭЦ» сейчас ремонтируют золоулавливающие установки и оборудование пылеприготовления. В результате объём выбросов до 2024 года должен снизиться на

290 тонн золы и 10 тонн сажи. С 2018-го по 2024 год предприятие заложило на реализацию проекта 121 миллион рублей, только в этом году вложения составят 17 миллионов рублей.

Как отметили участники совещания, сокращению выбросов также способствует перевод большей части общественного транспорта на газомоторное топливо. Кроме того, в рамках проекта «Чистый воздух» в Новокузнецке прокладываются сети газоснабжения в частном секторе во всех районах. Их общая протяжённость составит 50 км, подключиться смогут 30 тысяч домов.

По информации пресс-службы АПК



# Ну, «заяц», погоди...

**Транспортная реформа, стартовавшая в Новокузнецке в ноябре прошлого года, до сих пор вызывает множество вопросов у горожан. Мы собрали эти замечания и адресовали их Управлению по транспорту и связи г. Новокузнецка.**

— Каковы предварительные итоги транспортной реформы?

— Тот процесс, который у нас в городе принято называть «транспортной реформой», фактически является одним из этапов формирования транспортной инфраструктуры города, новой системы городского общественного транспорта: сначала автомобильного (автобусных маршрутов), а затем и городского электрического транспорта.

Сейчас практически весь общественный транспорт города работает по регулируемым тарифам, с применением всех льгот. Обновлён парк автобусов, соблюдается расписание, а общий процент исполнения транспортной работы достигает отметки в 98,5 процента.

С 1 марта должны перейти на работу по брутто-контрактам последние автобусные маршруты (кроме маршрута №27К «Челюскина — Шолохова» — он пока работает по нерегулируемому тарифу).

Мы уже сейчас видим явные улучшения в сфере транспортного обслуживания. У города сформирована актуальная маршрутная сеть, которая создаёт транспортный каркас, но город — это живой организм,

который постоянно меняется, растёт, обновляется, поэтому в любом случае изменения в маршрутной сети ещё будут.

— Работники Новокузнецкого алюминиевого завода и завода «Кузнецкие ферросплавы» не всегда утром успевают добраться на работу в субботу и воскресенье, так как позже выходят в рейс автобусы №27, 87, 23. Будет ли изменено расписание?

— В этой ситуации необходимо сохранить баланс времени труда и отдыха водителей в соответствии с трудовым законодательством, а также оценить изменения, учитывая точку зрения других пассажиров, то, как это отразится на тех, кто хочет уехать в более позднее время или по другому графику. Поэтому изменения в расписании маршрутов №87, 27, 23 могут быть внесены уже в ближайшее время.

— Маршрут №5 (Абашево — Вокзал) вернули, но автобусов мало. Как решается эта проблема?

— На маршруте №5 работает 10 единиц подвижного состава большой вместимости. Этого достаточно для того, чтобы дополнить имеющиеся автобусные и трамвайные маршруты.



Увеличения выпуска на 5-м маршруте не планируется.

— Улицы Дружбы проблематично добраться в другие районы города, так как там проходит мало автобусов. Планируется ли увеличить их количество?

— Транспортная доступность улицы Дружбы (жилой массив 2-й городской больницы) обеспечивается автобусными маршрутами №56 (Вокзал — Абагур Лесной) и №50 (Левый берег — 2-я горбольница — Левый берег), а также трамвайными маршрутами №5 (Транспортная — КМК), №6 (Транспортная — Собор Рождества Христова) и №8 (Транспортная — Собор Рождества Христова).

Таким образом, обеспечена транспортная доступность района до крупных пересадочных узлов города — «Вокзал», «Левый берег», «Дом быта», «Драмтеатр», «Комсомольская площадь», что позволяет сформировать мультимодальный маршрут в любую точку города.

— Как решается и решается

ли вопрос по маршруту до остановочного пункта «8-я проходная»?

— Транспортная доступность остановочного пункта «8-я проходная» обеспечивается пятью автобусными маршрутами, четыре из которых работают по регулируемому тарифу и поддерживают возможность предоставления права бесплатной пересадки. Это маршруты №86 (Молодость Запсиба — Вокзал), №28 (Левый берег — Лента), №54 (Телецентр — Вокзал), №53 (АЗС — Вокзал). А также маршрутом №27К (Челюскина — Шолохова). В совокупности этот комплекс маршрутов позволяет добраться до остановочного пункта «8-я проходная» без пересадок практически из любого района города.

— На промплощадку ЕВРАЗ ЗСМК проложено три маршрута: трамвай (№10), 24-й и 110-й автобусы. Работники Запсибметкомбината жалуются: автобусы ходят редко, а в работе трамваев случаются сбои. Будет ли увеличение чис-

ла автобусов в этом направлении?

— 10 трамвайный маршрут прекрасно справляется со своими задачами, по билетно-учётным листам мы видим, что нагрузка на него с 18 ноября не увеличилась.

— Не во всех автобусах есть валидаторы, и многие не платят за проезд. Как будет пополняться бюджет города в такой ситуации?

— Валидаторов нет только на тех маршрутах, где обслуживание ведётся не в рамках брутто-контракта и выручка остаётся у перевозчика. Это маршруты №7, 5, 87 и №4. Уже с 1 марта все они, кроме маршрута №7, перейдут на новую систему контрактования, и в автобусах появятся валидаторы на поручнях. Они будут работать по бескондукторной схеме.

Что касается безбилетников, то меры борьбы с ними значительно усилены: в МКУ «Центральная диспетчерская служба» увеличен штат, контрольно-ревизионная служба обеспечена всем необходимым для проверки факта оплаты, а главное — контролёры внесены в состав административных комиссий и наделены полномочиями по составлению актов об административном правонарушении. Сумма штрафа составляет на сегодня 500 рублей. После того как в городе начались регулярные рейды и проверки, процент «зайцев» заметно снизился.

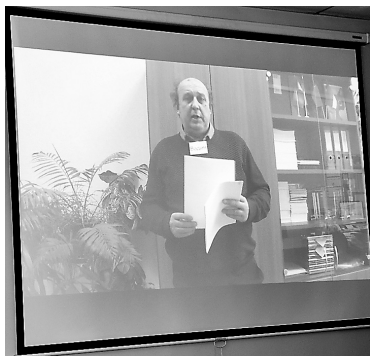
## ПРОФСОЮЗНОЕ ОБУЧЕНИЕ

# Готовимся к отчётам и выборам

**В рамках подготовки к отчётно-выборной кампании 2021 года ППО «Запсиб» ГМПР совместно с КТПО ГМПР начали программу обучения председателей структурных профсоюзных подразделений.**

Семинары проходят каждую неделю. Занятия состоят из трёх этапов. На первом участникам предлагается сыграть в обучающую игру «Председатель. Профгруппорг», направленную на закрепление знаний о профессиональных обязанностях профсоюзных лидеров.

— В соответствии с реалиями у председателя структурной профсоюзной организации около 10 функций и более 30 видов работ, которые он должен выполнять. Используя более лёгкую, игровую форму подачи материала, мы выявляем пробелы в знаниях, в работе, находим способы их решения, — рассказывает преподаватель, уполномоченный КТПО ГМПР Денис Топкаев. — Участие в игре позволяет председателям СПО систематизировать сведения о базовых функциях и видах деятельности, проанализировать,



насколько полно они выполняются ими и профгруппоргами. В ходе беседы модератора с участниками игры определяется, что необходимо профактивистам для их реализации.

Второй этап, по словам Дениса Топкаева, также требует от участников нестандартного подхода к получению знаний. От команды выбирается человек, его задача — выступить с проектом доклада на отчётно-выборной конференции (смоделировать и разыграть ситуацию). Выступление полностью записывается на видеокамеру, после чего оно коллективно разбирается с помощью специальных оценочных листов анализа. Обсуждаются внешний облик докладчика, особенности его речи, умение излагать информацию, манеры и так далее. По окончании тренинга преподаватель даёт практические со-

веты о том, как правильно выступать перед аудиторией, говорить интересно и убедительно.

На завершающем этапе председатели СПО решают различные ситуационные задачи, которые могут возникнуть в ходе подготовки и проведения отчётно-выборного собрания или конференции. Дополнительный бонус команде — указание пункта действующей Инструкции о проведении отчётов и выборов в профсоюзе, на основе которого был принят тот или иной вариант решения.

В финале по традиции подводятся итоги семинара, участники высказываются, делятся мнением о результативности и пользе обучения.

**Светлана КЛЁНОВА, председатель профкома сталепрокатного цеха:**



— С момента предыдущей выборной кампании прошло уже пять лет, многое позабылось, поэтому семинар оказался очень полезным. Во-первых, мы все включились в процесс подготовки к отчётам и выборам, определились, с чего начать, как правильно всё организовать, во-вторых, освежили память о том, чем должен заниматься председатель, профгруппорги, — это нужно как в текущей работе, так и на перспективу. Интересно было также поразмышлять об особенностях публичного выступления — оказалось, что по большому счёту мы совершаем одни и те же ошибки, при этом исправить их достаточно сложно, если относиться к этому виду деятельности чуть серьёзнее, используя определённые знания. И самое главное —

было так приятно встретиться с коллегами, после такого длительного перерыва живое общение очень порадовало.

**Алла МИЩЕНКО, председатель профкома регионально-го проектно-конструкторского центра:**

— В отчётно-выборной кампании в роли организатора я принимаю участие впервые, и те знания, которые мы получили на семинаре, мне безусловно пригодятся. Тем более они были даны в такой лёгкой, доступной для восприятия форме. Полезно было повторить сведения об обязанностях, я, например, и не задумывалась, что у профгруппоргов столько функций. Теперь буду знать, и в случае продолжения моей работы в роли председателя, буду учитывать это и расширять полномочия своих профгруппоргов.

Очень понравился разбор публичных выступлений, мы на конкретных примерах смогли убедиться, как влияет на наше восприятие жесты, мимика, тембр речи... Также эффективными были викторина, решение ситуативных задач. В целом, занятие прошло на одном дыхании, мы были так увлечены, что не смотрели за временем, а это большая редкость.

**Мария ИЗЕНКИНА**



# Шахта «Таштагольская»: начало большого пути

(Начало на 1-й странице)

Мы решили побывать в Таштаголе сразу после недавнего посещения Шерешевского рудника, где руководство, говоря о перспективах, заявило, что планируемая реконструкция соседней Таштагольской шахты не оставит местных горняков без работы ещё очень долгое



● **В. Филимонов:** «План по первичному концентрату выполнили досрочно!»

время. Проект модернизации производства предполагает увеличение объёмов добычи до 10 миллионов тонн к 2037 году. О ближайшем и отдалённом будущем, а также о задачах сегодняшнего дня мы решили поговорить с директором Таштагольской шахты Владимиром Филимоновым и председателем Таштагольского профкома ППО «ЗапСиб» ГМПР Андреем Михайловым.

— В настоящий момент на нашей шахте продолжается реализация мощного инвестпроекта, в рамках которого планируется увеличить объёмы добычи с 2,5 до 3,25 миллиона тонн руды в год, — рассказал Владимир Филимонов. — Для реализации этой цели нам необходимо запустить новый ствол «Сибиряк», и мы готовимся сделать это в начале следующего года. В целом же за последние годы нам удалось кардинально изменить ситуацию по руднику — подняли объёмы добычи сырой руды с 1,9 миллиона тонн до сегодняшних показателей, освоили высокопроизводительную самоходную технику, новые технологии, открыли более двухсот новых рабочих мест. Развитие шахты идёт постепенно, но уверенно. Так, например, в прошлом году нам удалось досрочно выполнить план по производству первичного концентрата — это был лучший результат как минимум за пятилетку.

Успешная работа предприятия, по словам директора, естественным образом сказывается на благосостоянии работников: перевыполнение плановых показателей даёт возможность увеличивать премии, плюс к этому используются дополнительные элементы стимулирования. Так, к примеру, за предложение и реализацию идей по совершенствованию работы шахты коллектив по итогам года в совокупности заработал один миллион рублей.

Комментируя информацию о более глобальных планах по реконструкции, Владимир Филимонов отметил, что, действительно, существует стратегическое решение о расширении выработок и производства, как один из его вариантов — строительство таштагольского ГОКа. Необычно было осознавать тот факт, что здание АБК, в котором состоялась наша встреча, и вся прилегающая терри-

тория в скором времени станут лишь частью истории — проект развития рудника предполагает перенос и строительство новой инфраструктуры.

Профсоюзную организацию Таштагольской шахты Андрей Михайлов возглавляет четвёртый год. Человек лёгкого нрава и армейской самодисциплины. Профессиональный путь складывался на военной службе и здесь, на родном предприятии. В шахте работал электриком, после механиком, исполнял обязанности заместителя начальника участка внутришахтного транспорта.

— Андрей Фёдорович, вы не так давно занимаетесь профсоюзной работой. Сложно было начинать?

— В 2016 году меня избрали в члены профкома, а спустя полтора года предложили стать председателем структурной профсоюзной организации. Я согласился, а коллектив поддержал. На первых порах было сложно, конечно, но мне очень помогали опытные коллеги, особенно наш уполномоченный Ольга Васильевна Сычёва. Так же и сейчас, если возникают какие-то сложности, я всегда могу рассчитывать на товарищеское плечо. К примеру, в прошлом году на предприятии проходила специальная оценка условий труда, вводились целевая система оплаты труда и система амбициозного целеполагания — осознать, провести эти процессы без потерь для работников помогали юристы и экономисты ППО «ЗапСиб», а донести информацию до людей — наши профгруппорги.

— Чем сейчас занимается профсоюзная организация шахты?

— Текущая работа — оказание материальной помощи, принятие в члены профсоюза. Работа с обращениями, например, помощь в восстановлении стажа (человек работал на шахте, попал под сокращение или уволился, ушёл в другое

место, потом вернулся...). Другое распространённое обращение — об участии в программе «50х50», направленной на помощь в погашении ипотечного кредита. Также на согласовании профсоюзной организации изменения в штатном расписании — меняется технология добычи, где-то штат сокращается, где-то, напротив, расширяется.

В конце прошлого года было много вопросов, связанных с обеспечением спецодеждой и средствами индивидуальной защиты. Сейчас профком принимает участие в решении проблемы стоянки личного автотранспорта у компрессорной, возникли сложности в связи с реконструкцией шахты. Были вопросы по служебному транспорту, выходили на руководство компании-перевозчика, чтобы работникам было комфортно добираться до шахты.

Ну и конечно сегодня идёт большая работа по подготовке к отчётно-выборной кампании. Нам необходимо спланировать и провести свою отчётно-выборную конференцию, затем принять участие в конференции ППО. Также задействованы в различных мероприятиях ППО «ЗапСиб», КТПО ГМПР.

— Свою кандидатуру на должность председателя вновь выдвигать будете?

— Есть желание поработать, уже имею и пусть не такой большой, но опыт, и знания, и поддержка.

— Мы знаем, что численность профсоюзной организации рудника увеличивается...

— Да, это связано прежде всего с развитием производства. Открываются новые рабочие места, приходят люди, мы их знакомим с коллективным договором, нашей деятельностью, большинство вступают. На сегодня в профсоюзе состоят больше 1100 работников шахты, также в нашей структуре работники двух сторонних организаций — ООО «ЮКЭК» и ООО «ТКС». В 90-е годы это всё было



● **А. Михайлов:** «С развитием производства растёт численность членов ГМПР»

Таштагольским рудоуправлением, с тех времён люди и остались у нас, несмотря на то, что сейчас считаются энергетиками и коммунальщиками. Всего в профсоюзе порядка 1250 человек, в пересчёте на проценты — свыше 80 процентов.

— Как складываются отношения профкома и руководства шахты, можно ли говорить о социальном партнёрстве?

— Взаимодействие профсоюзной организации с руководством предприятия, я считаю, выстроено хорошо. Есть взаимопонимание, практически все вопросы удаётся решить быстро и без каких-либо конфликтов и препятствий. Причём не только с директором.

Мне, по роду своей профессиональной деятельности — должности замначальника участка, приходилось много контактировать с администрацией шахты, коммуникации остались, и это значительно помогает в нашей текущей работе.

Мария ИЗЕНКИНА

## Слово — профактиву

**Андрей ИВАНОВ, горный мастер, профгруппорг участка взрывных работ:**

— Я работаю на руднике с 2000 года, столько же состою в профсоюзе. Профгруппоргом был избран 5 лет назад. Довожу профсоюзную информацию до своих коллег, правда, участок большой — четыре бригады, поэтому там, где не успеваю поговорить лично, оставляю информационные листы. Если обращаются с вопросами — стараюсь разъяснять, часто спрашивают по материальной помощи, в последнее время было много обращений по единовременным выплатам.



Участие в профсоюзной работе нужно мне для того, чтобы быть в курсе событий, происходящих на шахте, знать информацию из первоисточника. В наш профком можно обратиться по любому вопросу — всегда всё расскажут, помогут. Также я благодарен профсоюзной организации за предоставление материальной помощи на лечение ребёнка, это большое подспорье для моей семьи.

Конечно, мы находимся в выигрышном положении от того, что у нас есть профсоюз. Например, у вахтовиков — может не прийти вызов на вахту и всё, ничего не сделаешь. А мы защищены трудовым и коллективным договорами, и наши права должны соблюдаться в полной мере.

**Владимир АРИСТОВ, слесарь-электрик, бригадир, профгруппорг участка трубопроводов и очистки шахтных вод:**

— Я устроился на шахту в 20 лет, потом было время — уходил, вновь пришёл сюда в 2004 году. Сразу же написал заявление о приёме в профсоюз, потому что ещё с давних времён знаю о его задачах. Конечно, раньше у профсоюзов было больше полномочий, они занимались не только другой работой, сейчас же профком больше следит за соблюдением трудового законодательства, чтобы права рабочих не нарушались.

Как у профгруппорга у меня всегда под рукой коллективный договор — не все его читали от корки до корки, а я могу разъяснить, подсказать что нужно. Я считаю, что у нас на предприятии вообще соцпакет хороший, людям серьёзная помощь оказывается. Оценил это и на собственном опыте — у меня сгорел дом, нужны были деньги на строительство, обращался в профком о выделении беспроцентного займа.

На моём участке все состоят в профсоюзе. Потому что собрания проводятся, люди видят, что профсоюз — за рабочих. Конечно, есть и у нас на шахте люди, которые отказываются вступать в него из-за того, что им жалко сдавать деньги на взносы, но большинство всё равно понимают, что профсоюз нужен, ведь как бы то ни было, работодатель всё равно пытается где-то сэкономить, что-то урезать, отнять, и противостоять этому можно только всем вместе.





# «Солидарность приобрела для нас особый смысл»

**Александра ПАВЛЕНКО, руководившего первичной профорганизацией Новокузнецкого алюминиевого завода с 2003 по 2014 год, можно назвать одним из профсоюзных «первопроходцев». Ему одному из первых довелось столкнуться с проблемами, которые преподнесла профсоюзам рыночная экономика.**

## Молодой гвардеец пятилетки

— По стажу работы я, пожалуй, один из самых долго работающих председателей, — говорит Александр Леонидович. — До избрания на эту должность работал машинистом крана, в 1988 году был удостоен звания «Лучший рационализатор завода», за усовершенствование системы сигнализации на кране.

Когда на заводе была создана комсомольско-молодёжная бригада, за высокие производственные показатели и активную общественную работу трижды был удостоен звания «Молодой гвардеец пятилетки». Кстати, оно приравнивается к государственной награде и даёт право получить звание ветерана труда федерального значения. Так что, бывшие комсомольцы, не поленитесь внимательно просмотреть свои документы. В своё время я многим работникам на заводе не зря подсказал это сделать.

С 1989-й по 1993 годы был председателем цехкома 2-го электролизного цеха. Во времена забастовок мне довелось участвовать в работе стачечного комитета, вести переговоры от имени металлургов в поддержку шахтёров с членами правительства. Уже тогда слово «солидарность» приобретало для нас особый смысл.

В 1993 году меня избрали на должность заместителя председателя профкома завода. С годами начал понимать, что наш профком строит свою работу, не учитывая процессов, которые тогда разворачивались в стране, в экономике, на предприятиях. Пришло новое время, и нужно было меняться и профсоюзу. Я разработал свою программу и на очередной отчётно-выборной конференции выступил с ней, предложил свою кандидатуру на должность председателя профкома завода. Меня поддержали и почти единогласно избрали председателем.

## Первые испытания и достижения

Вскоре после назначения меня на должность руководителя профорганизации на заводе началась реструктуризация: все сервисные службы стали выводиться в дочерние предприятия.

Это было совершенно новое для нас явление. Никто тогда не знал, как должен действовать профсоюз, как защищать людей. В этот момент меня очень здорово поддержали в областном комитете Кемеровской ТПО ГМПР, Центральном совете профсоюза: предоставили возможность обучиться в Академии труда и социальных отношений, где давались чёткие рекомендации, в том числе и по этому вопросу.

Замечу, что пока я был председателем ППО, к руководству заводом приходили семь директоров, все исключительной эрудиции люди, профессионалы, с которыми нужно было вести диалог, переговоры по заключению коллективного договора, различных соглашений, и, не имея определённых знаний, мне, выпускнику ПТУ, сделать это было бы сложно.

Главная задача, которая стояла передо мной в тот момент, — защитить права работников предприятий, выведенных в аутсорсинг, и, конечно, сохранить профорганизацию. Нам пришлось заключать в каждом из них отдельный коллективный договор. Со временем было заключено девять колдоговоров.

Так как мы первыми узнали, что такое реструктуризация, в последующем председатели профкомов крупных первичных профорганизаций — «ЗапСиб» Олег Васильевич Маршалко и «Кузнецкие металлурги» Владимир Михайлович Дербин, — специально приезжали к нам, чтобы узнать, в какую сложную ситуацию мы попали, получить опыт, как действовать профсоюзу в этих условиях.

Из состава завода были выведены автотранспортный, ремонтно-механический цехи. Система обеспечения питания была передана одной московской компании, с которой мы в последующем расстались, потому что они кормили плохо и дорого.

Последовало выведение из состава предприятия объектов социальной сферы — Дворца алюминщиков, профилактория, оздоровительного лагеря в Косом Пороге. Но все понимали, что детей работников нельзя оставлять без летнего отдыха, и тогда было принято решение — отправлять их не только в близлежащие лагеря, но и в корпоративный лагерь «Солнечный», расположенный в Хакасии, который был намного выше по своему уровню в сравнении с нашими.

Были в эти годы и более важные достижения в нашей работе, когда нам удавалось добиться значительного повышения заработной платы. Наиболее удачными в этом отношении были 2004-й и 2005 годы. В 2004 году, например, мы изначально шли на переговоры с требованием о росте зарплаты не менее чем на 15 процентов за год, в итоге вышли на цифру в 22,7 процента.

Тогда же договорились и о введении дотации на питание в столовой. Насколько я знаю, наше предприятие было первым, где была введена эта мера поддержки. И хоть изначально сумма, на которой мы сошлись, была небольшая, главное было — добиться её введения.

## Наше «ноу-хау» стало практикой

В 2005 году мы выступили с инициативой о создании такой профсоюзной должности, как «уполномоченный профкома», который бы работал на площадках предприятий, выведенных в аутсорсинг.

Это было чисто наше «ноу-хау», и Устав ГМПР не предусматривал такой должности.

В Центральном совете ГМПР нам пошли навстречу, и после того как работа наших уполномоченных стала приносить хороший результат, наш опыт стали перенимать другие первички. И я помню, как заместитель председателя ЦС ГМПР, в то время Ирина Васильевна Леденёва, специально приезжала к нам узнать об итогах такого нововведения.



## Спокойной работы мы не знали

В 2006 году произошёл спад производства, связанный с падением цен на алюминий и соответственно с сокращением спроса на металл. На предприятии начались процессы оптимизации кадров. Для нас на первый план выходят вопросы защиты работников от сокращения. Это была уже другая грань работы, и впервые тогда при заключении колдоговора нам не удалось договориться с работодателем. Впервые мы вышли из этих переговоров с протоколом разногласий. Такого не было за всю историю существования завода.

В это время продолжается процесс аутсорсинга, а также применяется аутстаффинг (вывод работников за штат). Руководство компании сразу обозначило свою позицию — не допустить сокращения людей, и слово своё сдержало. Была создана комиссия, в состав которой вошли и члены профкома, по каждому человеку принималось отдельное решение. Впервые практиковалось увольнение по соглашению сторон, обычно его предлагали работникам, достигшим пенсионного возраста, по состоянию здоровья — с очень хорошими по тем временам денежными выплатами. Весь процесс проходил в соответствии с ТК РФ.

Директор по персоналу Тамара Николаевна Корчагина лично занималась вопросами трудоустройства наших работников на предприятия города и области. Совместно с администрацией мы набирали группы молодых людей и для работы на других алюминиевых заводах. Трудовой договор заключался с ними не менее чем на три года, при этом оплачивались их проезд и проживание.

Спокойной работы я как председатель никогда не знал. Только мы как-то утрясли вопросы, связанные с реструктуризацией, как на нашу голову, благодаря Министерству труда, появились другие, связанные с введением специальной оценки условий труда. СОУТ ставила своей целью лишить как можно большее число работников льгот за работу во вредных и опасных условиях труда. И снова нужно было думать, как участвовать в этом процессе, как предотвратить несправедливость в отношении людей. Члены профкома также работали в составе комиссии, которая сопровождала экспертов при замерах вредных факторов, контролировала процесс. Уверен и сейчас, что спец-оценка была проведена правильно.

Если вспомнить ещё о каких-то инициативах, которые мы применили в нашей организации, то это и страхование

членов профсоюза от несчастных случаев в страховой компании «Росно», и предоставление возможности пользоваться скидкой на бензин в одной из заправочных компаний. И таких, чисто житейских и удобных для человека предложений, было немало. Мы одними из первых начали выдавать членам профсоюза беспроцентные займы. Приобретали и дарили новогодние подарки. Организовывали конкурсы — на лучшую частушку, на лучший детский рисунок, и хорошо, что и по сей день они проводятся.

## Как единый организм

Мне всегда везло на коллег, на людей, которые были со мной в одной команде. У меня был очень грамотный заместитель — Владимир Якимович Ковальчук, хорошо знающий технологию производства, логистик высшего качества, умеющий просчитать все последствия в решении вопросов.

Замечательный специалист своего дела — бухгалтер Римма Владимировна Скударнова, человек, который всегда стремится к развитию. Мы предоставили Римме возможность обучаться на курсах повышения квалификации в Санкт-Петербурге, откуда она привозила и первой среди других первичек применяла принципиально новые схемы работы, в последующем её опыт использовался другими организациями.

Наши уполномоченные — Василий Иванович Иванов, а также ушедшие от нас Владимир Григорьевич Подольхов и Василий Иванович Павлов — настоящие профсоюзники, люди надёжные, ответственные, их работа всегда приносила результат.

Надежда Анатольевна Гребенёва начинала работать в профкоме в кассе взаимопомощи, а потом долгое время работала кассиром, и проявила себя как очень щепетильный и пунктуальный специалист. И ещё один не менее важный человек в нашем профкоме, который, как и Римма Владимировна, успешно трудится в профкоме до сих пор, — это наш секретарь Елена Владимировна Зеленчукова, — всегда приветливая, в хорошем настроении.

Можно сказать, что наш профком был единым организмом. Я сам многому научился от своих коллег, каждый был специалистом в своём деле и каждый мог внести своё предложение, пусть и неоднозначное, но всегда на пользу людям.

Сегодня профкому приходится выполнять задачи не менее сложные, чем в то время, жизнь подкидывает новые. Теперь многие вопросы можно решать в рамках Социального совета РУСАЛа, на котором есть возможность согласовать нормативные документы, озвучить потребности трудового коллектива и принять по ним решение. Пожелаю ему успехов в этом деле.

В этом году ГМПР исполняется тридцать лет, и сейчас, оглядываясь назад, можно признать, что эти годы для многих первичек не были простыми. Что бы я пожелал всем профсоюзным работникам, всем звеньям профсоюзной цепочки начиная от профгруппиров? Сразу на ум приходит известная истина. Относитесь к людям с душой, по-доброму, и тогда они так же будут относиться и к вам!

**Ирина БЕЛЬСКАЯ**



# Профсоюзное обучение: ИТОГИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

**Несмотря на ограничения, связанные с пандемией коронавируса, Кемеровская ТПО ГМПР в 2020 году продолжила развивать такое направление своей деятельности, как профсоюзное обучение. Часть запланированных мероприятий удалось провести очно (до введения запретов или во время их отмены), многое реализовано за счёт активного использования дистанционных технологий.**

Какие проекты оказались успешными, полезными для профактива, а над чем ещё нужно поработать всем участникам образовательного процесса, рассуждает **уполномоченный КТПО ГМПР Денис ТОПКАЕВ**, который на протяжении уже нескольких лет по решению комитета КТПО ГМПР организует учебно-методическую работу по обучению профактива первичных профсоюзных организаций:

— Далеко не во всех организациях понимают, какое значение в нашей работе имеет профсоюзное обучение. В 2020 году был запланирован набор новых обучающихся из первичных профсоюзных организаций в Школу профсоюзного актива.

Цель ШПА — обучение профсоюзных кадров и актива основам профсоюзной работы, приёмам и методам вовлечения в профсоюз и эффективной деятельности профсоюзной организации. Обучение первых групп ШПА показало, что для реализации этой цели необходимо регулярное проведение занятий и подбор актуальных тем.

При методически правильной организации программы обучения двенадцати занятий вполне достаточно для формирования у обучающихся базовых представлений об основных направлениях деятельности профсоюза, что впоследствии будет способствовать наиболее быстрому их включению в профсоюзную работу.

Учитывая ежегодно усиливающуюся тенденцию падения уровня профсоюзного членства, был сделан упор на обучение профсоюзных активистов первичных профорганизаций «Кузнецкие металлурги», «Кузнецкие ферросплавы» ГМПР и «НКАЗ» ГМПР.

Многолетняя практика обучения показала, что на уровне

первичных профсоюзных организаций выпускники ШПА редко привлекаются к реальной профсоюзной работе, не говоря уже о включении их в кадровый резерв.

Сегодня сохраняется нежелание отдельных руководителей первичных профсоюзных организаций подключать выпускников ШПА к профсоюзной работе и участию в выборах на должности председателей цеховых организаций. Очевидно, наличие профсоюзных знаний порождает большой комплекс вопросов и позволяет профактивистам трезво оценивать профсоюзную деятельность на предприятии, что в свою очередь формирует для председателей ППО здоровую конкурентную среду, при которой без последующей трансформации их положение на занимаемой должности становится шатким.

24 января 2020 года стартовал новый учебный год в Кемеровской ТПО ГМПР. Было проведено первое занятие в виде профсоюзной обучающей игры «+ и —», в которой приняли участие выпускники ШПА-2018/2019 ППО «Кузнецкие ферросплавы».

А 14 февраля 2020 года приступила к обучению по программе ШПА новая группа слушателей ППО «Кузнецкие ферросплавы», но уже в марте обучение было приостановлено на неопределённый срок из-за введённых ограничительных мер в связи с пандемией. Организация обучения профактива стала возможна благодаря активной позиции комиссии по работе с молодёжью, возглавляемой на протяжении многих лет Анной Гордеевой, заместителем председателя ППО «Кузнецкие ферросплавы».

12 февраля 2020 года приступил к занятиям профактив ППО «ЗапСиб» ГМПР. Было принято решение обучить всех председа-



телей структурных подразделений, используя интеллектуальную профсоюзную игру «Первичка». В течение года игра проводилась четыре раза. Дважды в Новокузнецке и дважды на выезде (на базе Шерегешского и Таштагольского профкомов). Выбор обучения с помощью игры неслучаен. Игра как одна из методических форм подачи учебного материала позволяет получить высокий процент усвоения информации.

Обучение по программе ШПА продолжилось в Кузнецком индустриальном техникуме, где до введения ограничительных мер удалось провести только одно занятие.

20 марта в учебном классе дома отдыха п. Большой Керлегеш Прокопьевского района прошло первое занятие Школы профсоюзного актива для новой группы, сформированной из председателей структурных подразделений ППО «НКАЗ» ГМПР, среди которых есть вновь избранных. Все вопросы обучения рассматривались в контексте основной проблемы — повышение уровня профсоюзного членства. Участники начали изучение основного материала по нескольким темам: «Профсоюзное движение: история и современность», «Устав ГМПР: структура и содержание», «Информационная работа в профсоюзной организации».

В 2020-м продолжилась активная работа по созданию интеллектуальных обучающих продуктов в форме игр. В течение года были разработаны три игры. Профсоюзная настольная игра «Профпорции» направлена на получение и закрепление знаний о функциональных обязанностях основных категорий профсоюзных активистов. Игра «Председатель / Профгруппорг» помогает лучше усвоить сведения о функциональных обязанностях и видах выполняемых работ председателя цеховой организации и профгруппорга.

Ещё одна игра — «Уполномоченный по ОТ» — способствует формированию базовых знаний

по ключевым направлениям работы уполномоченных по охране труда.

29 июля в актовом зале ППО «ЗапСиб» ГМПР был проведён пробный вариант обучения с помощью игры «Уполномоченный по ОТ», участниками которой стали действующие уполномоченные по охране труда.

Учитывая усилившиеся сложности с освобождением работников от основной работы на время проведения профсоюзного обучения и введённые весной 2020 года ограничительные меры, было принято реше-

**Игра как форма подачи учебного материала позволяет получить высокий процент усваивания информации.**

ние о применении дистанционных технологий обучения. 22 мая 2020 года с помощью программы DISCORD было проведено пробное занятие для слушателей программы ШПА членов профсоюза ППО «Кузнецкие ферросплавы». Выяснилось, что у такой формы обучения наряду с плюсами есть один главный минус — слабая подготовительная работа в части обеспечения стороной ППО участия обучающихся в дистанционном занятии в строго определённое регламентом время. При малом количестве участников, подключённых к стриму, обучение практически теряет свой смысл.

17 сентября 2020 года в рамках программы подготовки стратегического резерва ФНПР в большом зале ФПОК совместно с профсоюзным преподавателем Олегом Суворовым проведена игра «Первичка», в которой принял участие молодёжный профактив отраслевых профсоюзов.

Казалось бы, при негативных тенденциях, связанных с падением численности профсоюзного членства, наличие в штате Кемеровской ТПО ГМПР специалиста с реальным

педагогическим опытом и владеющего новыми образовательными технологиями должно обеспечить максимальную заинтересованность ППО в обучении профсоюзных активистов, но увы... Далеко не все организации понимают значимость этого ресурса, и далеко не всегда попытки достучаться до ППО через профком приносят результат. Принцип Валери Поля «отвергая — предлагай» спустили на нет, до банальной пассивности и нежелания выполнять решения профсоюза в части реализации одного из приоритетных направлений работы ППО.

Такая пассивность в конечном итоге существенно ограничивает возможности последующего развития ППО и затрудняет решение ключевой проблемы роста профсоюзной численности.

Все материалы (текстовые заметки, фотографии, видеозаписи), касающиеся обучения, традиционно выкладывались в группу социальной сети ВКонтакте «Профсоюзное образование» и на YouTube-канале Кемеровской ТПО ГМПР.

В рамках популяризации и укрепления имиджа ГМПР 28 октября 2020 года был выпущен специальный обучающий видеоролик «Расследование не-

счастливых случаев на производстве», подготовленный совместно с техническим инспектором труда ГМПР по Кемеровской области Константином Поповым.

В ролик вошли практические рекомендации по вопросам расследования несчастных случаев на производстве, их предупреждения и сокращения, пути выхода из подобных ситуаций.

В соответствии с планом организации культурно-массовых мероприятий Кемеровской ТПО ГМПР был подготовлен и реализован проект первого музыкального онлайн-концерта, в котором приняли участие авторы и исполнители, члены профсоюза ГМПР. А под занавес года впервые организован дистанционный конкурс «Рабочий голос профсоюза», по результатам которого в копилку профсоюзных песен добавилась ещё одна авторская работа, но уже студийного качества — «Песня профгруппорга» Ярослава Васильева.

Таким образом, несмотря на все коррективы, которые внесла в наши планы на 2020 год пандемия, мы старались по возможности продолжить реализацию всего намеченного.

**Пассивность и слабая заинтересованность ППО в обучении профсоюзных активистов в конечном итоге существенно ограничивает возможности её последующего развития и решения ключевой проблемы роста профсоюзной численности.**



# Прокачать свой скилл

**Это популярное сленговое выражение, образованное с помощью английского слова «skill» («навык», «умение что-либо делать»), означает «повысить свой уровень мастерства». Оно применимо в любой сфере: от изобразительного искусства до машиностроения.**

Не секрет, что одни из тех, кто максимально эффективно и в сжатые сроки способен прокачать свой скилл, — это молодые специалисты, студенты и школьники. Особенно в рамках подготовки к WorldSkills Russia.



● На тренировке по стрельбе из боевого оружия

Напомним, финал VIII Национального чемпионата «Молодые профессионалы» проходил в нашем регионе с 6 по 21 сентября. По его итогам кузбассовцы завоевали 40 медалей

и второе общекомандное место.

Однако никто и не думал останавливаться. Так, команда учащихся Кузнецкого металлургического техникума — будущие правоохранители — актив-

ную Арину Матрохину, студентку 4 курса.

Как рассказала сама Арина, она активно участвует в жизни техникума ещё с 1 курса и потому на предложение представлять КМТ на этом состязании ответила согласием. Конкуренции не боится и знает секрет, как хрупкой молодой девушке соревноваться с более выносливыми молодыми людьми: «В физическом плане у парней, конечно, преимущество, мои руки не такие сильные, как у них. И возникают сложности, например, при разборке-сборке оружия на скорость. Но больше практики, и мы — на одном уровне».

Разбирать и собирать оружие, в частности, пистолет Макарова и автомат Калашникова — не единственное, чему учат ребят.

— У нас есть расписание на неделю. Мы занимаемся криминалистикой, заполняем дактилоскопические карты, учимся работать с кримчедоманчиком, где собрано необходимое оборудование для снятия отпечатков пальцев: дактилоплёнка, дактилоскопическая краска, магнитный порошок, сажа, линейки для фотографий и многое другое. Изымаем различные следы, определяем их принадлежность, — говорит Арина Матрохина. — Также мы тренируемся надевать на время ОЗК

(общевоинский защитный комплект), который оберегает поверхность тела от радиоактивного излучения и ядовитых газов, проходим строевую подготовку. В одном из городских стрелковых клубов нас обучают рукопашному бою и стрельбе из боевого оружия.

Занимается команда и ведением документации. Так, преподаватели показывают, как заполнять протокол осмотра места происшествия. Во втором корпусе техникума есть криминалистический полигон — это кабинет, который преобразили в жилую комнату. Там можно инсценировать преступление и потом работать, как в реальной жизни; учиться отличать поддельные документы от настоящих.

Уверенность Арины в своих силах подкреплена не только хорошей подготовкой. Её родители и сестра служат в полиции, и, можно сказать, полезные навыки сформировались у девушки с раннего детства.

— Такие состязания позволяют не только проверить и показать свой уровень мастерства в какой-либо сфере. Весь тренировочный процесс и сам чемпионат учат важным вещам: чётко видеть цель, правильно распределять своё время, умению контактировать с различными людьми, пониманию того, что возраст, рост, вес, внешность не

имеют большого значения, если ты действительно хочешь чего-то достигнуть, — отмечает Арина.

Команда Кузнецкого металлургического техникума будет участвовать в соревнованиях WorldSkills уже в третий раз. По итогам предыдущих выступлений она завоевала две бронзы, что считается очень хорошим результатом.

Однако для того, чтобы выйти на всероссийский уровень, нужно занять первое место. Как рассказала Ирина Кузнецова, преподаватель КМТ, которая вместе с другими педагогами готовит студентов к выступлению, для этого у них есть все шансы: «У ребят так горят глаза, только ради этого можно с ними тренироваться. Всё время предлагают различные проекты. Например, придумывают новые способы сокращения времени получения какого-либо следа или идеи о том, как можно быстрее собрать пистолет. Они действительно заинтересованы».

VII Открытый региональный чемпионат «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) пройдёт в период с 15 по 19 марта 2021 года в нескольких городах Кузбасса: Кемерове, Юрге, Мариинске, Киселёвске и других. К слову, команда КМТ покажет своё мастерство в региональной столице.

**Наталья ОРЛОВА**

## Порядок поддерживают все!

### ОХРАНА ТРУДА

**«Когда работа по душе, выполнять её легко», — так говорит электромонтёр цеха сетей и подстанций ООО «ЕвразЭнергоТранс» Галина ПОПОВА, и не только о своей основной профессии, но и о нагрузке уполномоченного по охране труда, обязанности которого она добросовестно выполняет.**

Действительно, нельзя не согласиться с её словами, но хочется ещё и добавить: когда работа по душе, и времени не замечаешь. А наша героиня, между прочим, трудится на подстанции уже более сорока лет, с 1980 года!

— Каково это — работать столько лет «под напряжением»? — спрашиваем мы Галину Николаевну.

— Человек ко всему привыкает, — улыбается она в ответ. — Большую роль играет и трудовой коллектив, а в нашем всегда подбираются замечательные люди, и руководители — энергичные и ответственные.

Работаю я посменно, по железнодорожному графику. Наша задача — бесперебойное электроснабжение агломерационной фабрики и контроль работы оборудования и устройств подстанции в целом.

— Работа с электричеством предполагает риски и опасности. Как вы от них защищены?

— О, сегодня мы экипированы, как космонавты! Если раньше на нас была обычная спецодежда и ботинки, а из средств защиты — перчатки, очки, то сейчас мы выглядим совершенно по-другому: одеты в куртку и брюки из термостойкой ткани с защитой от электродуги, обуты в специальные ботинки, на руках двойные

перчатки — хлопчатобумажные и диэлектрические, а на голове — специальная шапочка, которая закрывает всё лицо кроме глаз, и каска со щитком.

— Комфортно весь день в такой экипировке?

— Конечно, бывает жарко, особенно летом, но безопасность ведь превыше всего! Руководство сделало всё возможное, чтобы нам было полегче, установив кондиционер в помещении, где мы часто бываем.

Всё постепенно совершенствуется, и не только условия труда. Недавно на подстанции ввели в эксплуатацию новое оборудование и провели хорошее освещение, что облегчило нашу работу. Реконструкция продолжается и по сей день, и нужно сказать, что мы являемся не только сторонними её наблюдателями, но и активными участниками, отслеживаем, чтобы она проходила в соответствии со всеми нормами и правилами, с наилучшими для предприятия результатами. Кстати, если говорить об улучшении условий труда, то на нашей подстанции не было раньше санузла, а в прошлом году его построили.

— Галина Николаевна, на таком предприятии, как ваше, на уполномоченном по охране труда лежит большая, чем где-либо, ответственность...



— Согласна. Причём, каким бы ни был опыт основной работы, обязательно нужна определённая подготовка. Когда меня выбрали на эту должность, я сразу прошла обучение, которое организует Кемеровская ТПО ГМПР. Узнала много нового — об особенностях деятельности уполномоченных, о том, какие у них могут возникнуть трудности. Преподаватель Сергей Викторович Ермаков приводил много примеров из практики проведения специальной оценки условий труда, расследования несчастных случаев.

В моём ведении как уполномоченного семь подстанций. Мне предоставляется время для их обхода, и нужно сказать, что даже наш начальник участка

Андрей Васильевич Усиков мне подсказывает, на что обратить внимание. Замечания устраняются, как правило, сразу. Если возникают более глобальные вопросы, обращаемся к вышестоящему руководству, и со временем решаются и они.

— А какого рода могут быть замечания в вашем подразделении?

— Сейчас, в основном, это уборка территории от снега: расчистить дорожки, подходы к зданию, убрать снег и налесь с крыши.

А вообще всегда обращаю внимание на освещение — в нашей работе оно важно, на состояние оборудования. Смотрю также, чтобы помещения были в порядке, нигде не было мусора. Бывает, говорю людям и о таких «мелочах», как беспорядок на рабочих столах, в документации. Слежу также за обновлением надписей на оборудовании и другой информации. Конечно, как и везде, недостатки остаются, но мы над этим работаем.

Наш начальник участка любит порядок и дисциплину, спрашивает строго, но зато сразу принимает решение, если у нас есть какие-то предложения. Вот, например, недавно ворота на камерах трансформаторов, которые в последнее время пришли в негодность, были заменены на новые.

Работники также стараются не подводить, соблюдать порядок. Коллектив у нас, повторю, сознательный, дружный, все понимают важность своевременного устранения нарушений. А значит и мне как уполномоченному помогают выполнять свою работу!

**Ирина БЕЛЬСКАЯ**



# Баталии на зелёном сукне

**Турнир по русскому бильярду среди членов профсоюза первичных профсоюзных организаций Кемеровской ТПО ГМПР официально завершился. Традиционное состязание, одиннадцатое по счёту, стало для многих одним из самых ожидаемых событий. Ведь из-за угрозы распространения коронавируса в 2020 году все массовые мероприятия были под запретом.**

30 января в бильярдном клубе «8» в Новокузнецке собрались истинные любители игры. Обильный снегопад сыграл свою роль, и из 28 заявленных участников приехать смогли только 18 человек. Среди них было и четверо новичков, один из которых по итогам даже занял престижное четвёртое место.

Но прежде чем объявить результаты и имена победителей, стоит упомянуть о том, что ежегодный турнир проходит под эгидой Всероссийской организации — Лиги любителей бильярда. В роли

для Сергея Петрова, главного специалиста дирекции по энергетике ЕВРАЗ ЗСМК, это уже пятый турнир: «Мне всегда хочется сюда приехать, вне зависимости от погоды. Здесь я получаю большой заряд энергии, которой хватает на предстоящий сезон. И я очень благодарен за то, что приглашают на турнир. Конечно, хотелось бы, чтобы его проводили чаще — хотя бы 2 раза в год, дабы не терять форму, собираться на тренировки. Такие состязания объединяют всех членов профсоюза».



судьи выступил мастер спорта по русскому бильярду Никита Кузнецов, с которым организатор мероприятия — молодёжный совет Кемеровской ТПО ГМПР — сотрудничает уже не первый год.

Участие в турнире по бильярду — добрая традиция для многих игроков. Так,

Евгений Захаров, разлищик стали ККЦ-2 ЕВРАЗ ЗСМК, стал открытием прошлых соревнований по русскому бильярду. Впервые приняв в них участие, он стал победителем: «Возможно, причина в том, что новичкам везёт. Ну и у меня есть прекрасный преподаватель — мой отец. Он с самого детства учил



меня играть в бильярд, и сегодня мы оба здесь. Но несмотря на то, что каждый из присутствующих хочет победить, это не агрессивный спорт. Наоборот, на турнире ты видишь сплочённость людей, участники приезжают сюда, чтобы пообщаться и отдохнуть. Лично для меня — это способ приятно провести время».

А Владимира Тузикова, специалиста по охране труда ППО «ЗапСиб» ГМПР, можно назвать настоящим фанатом бильярда. По его признанию, он участвует во всех турнирах, которые проводятся в Новокузнецке и Таштаголе: «Играю любые виды и дисциплины, стараюсь не пропускать ни одного состязания. Бильярд — это моё хобби. Что касается соревнований, которые проводятся среди членов профсоюза, для меня они уже шестые по счёту. Стартовал я с 7 места, потом завоевал бронзу, остальные три раза доходил до финала и становился серебряным призёром. Результат, конечно, имеет значение, но благодаря турниру мы не теряем связь друг с другом: со многими удаётся встретиться только на соревнованиях».

К слову, Владимиру Тузикову удалось прервать «цепочку» из вторых мест: по итогам он стал победителем турнира. Чуть-чуть не дотянул до золота Евгений Хоптян (электросварщик вальцетокарного цеха ЕВРАЗ ЗСМК). Они получили кубки победителей и денежные призы. Также каждому участнику были вручены дипломы.

**Наталья МИРОНЕНКО**

## С УЛЫБКОЙ ПО ЖИЗНИ

### Как стать модным дизайнером?

Дочь у нас лет в пять-шесть вдруг стала надевать разные носки. Не так чтобы похожие, а, допустим, красный и зелёный. И ходит в них по квартире.

Сначала смешно было, а потом мы испугались, вдруг она дальтоник. Сходили к специалисту, проверили, оказалось, всё нормально. Цвета все видит и различает.

Сейчас выросла. Стала модным дизайнером интерьеров.

### Поиграл

Вчера сидим с девушкой в парке. Я решил немного поиграть и говорю: «Я задумал число от одного до десяти...» Ну, думаю, она сейчас начнёт гадать, а она гладит меня по голове и говорит: «Молодец!»

### Выбора нет

Магаданский блогер рассказал реальную историю.

Один человек решил полететь на самолёте из Магадана в Якутск. Оказалось, что есть только рейс с пересадкой в Москве. Пришлось делать крюк через всю страну, а когда подлетал к Якутску, из-за погодных условий самолёт посадили... в Магадане.

### Осторожно, двери закрываются

Ехали мы как-то с приятелями в московском метро. С ними была дочка лет четырёх. Прозвучало очередное объявление: «Следующая станция — Бабушкинская». Дочка спросила:

— Бабушкинская — это потому, что там бабушки живут?

— Нет, — ответила ей мама. — Станция так называется в честь лётчика Бабушкина, который... В честь лётчика она называется, в общем!

Мы подъехали к станции, голос объявил: «Станция Бабушкинская!»

Открылись двери, и в них поочерёдно вошли сразу три старушки. Дочка молча смотрела на маму скептическим взглядом, в котором ясно читалось: «Ты, конечно, можешь мне тут сказки рассказывать! Но я и сама прекрасно вижу, почему эта станция так называется!»

### Не сдала

Жил недалеко от автошколы. Зима, темнеет рано. Сажусь в автобус вместе с молодой девушкой как раз на остановке автошколы, и ненароком подслушиваю её громкий разговор по телефону:

— Алло, мам, ну, в общем, не сдала. Как почему? Ночь, темно, педалей не видно.

### Разговоры

У нас на работе охранником работает мужчина восточной внешности. И он постоянно с кем-нибудь разговаривает. Неважно, посетители или работники — со всеми.

Однажды начальник спросил его, чего он такой болтливый. Ответ был потрясающий: «Я что, русский учил, чтобы на нём молчать?»

# Сколько стоит счастье?

## ИНТЕРЕСНЫЙ ФАКТ

**166 тысяч рублей ежемесячно — такая сумма, в среднем, нужна россиянину для счастливой жизни.**

К такому выводу пришли специалисты рекрутинговой компании SuperJob в результате социологического исследования.

Опрос проводился в середине января во всех округах РФ, его участниками

стали 2,5 тысячи человек старше 18 лет.

Как выяснилось, чем старше респонденты, тем больше средств требуется для счастья — 135 тысяч у молодёжи до 24 лет и 190 тысяч рублей у россиян старше 45 лет. Запросы респондентов с зарплатой от 80 тысяч рублей вдвое превышают запросы граждан, зарабатывающих менее 30 тысяч рублей: 242 и 121 тысяча рублей соответственно.

При этом финансовые запросы у мужчин на 28 процентов выше, чем у женщин: 187 и 146 тысяч рублей. Самые высокие денежные запросы среди насе-

ления мегаполисов оказались у москвичей: 220 тысяч рублей. На втором месте — Владивосток (200 тысяч рублей), на третьем — Ростов-на-Дону (190 тысяч рублей). При этом среднестатистическому петербуржцу для счастья нужно 176 тысяч рублей.

Самые скромные пожелания к суммам, необходимым для счастливой жизни, оказались у жителей Пензы, Кирова и Оренбурга — 136 тысяч, 132 тысячи и 124 тысячи рублей соответственно.

**Газета «Солидарность»**

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  
М. А. Изенкина



Заказ № 276  
Тираж 5700 экз.

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

Дата выхода в свет: 5 февраля 2021 г.