

Несмотря на молодость, у него солидный профсоюзный стаж.
Председатель СПО обжимного цеха ЕВРАЗ ЗСМК Иван Безруков
– о своей деятельности и стратегических задачах

Стр. 3

В центрах занятости населения проходит
модернизация, которая повысит качество
услуг. Как изменения коснутся кузбассовцев?

Стр. 7

«Эта игра заставляет думать». Подведены
итоги традиционного турнира по русскому
бильярду Кемеровской ТПО ГМПР

Стр. 8



ЭХО КУЗБАССА

Газета Кемеровской территориальной
профсоюзной организации
Горно-металлургического профсоюза России

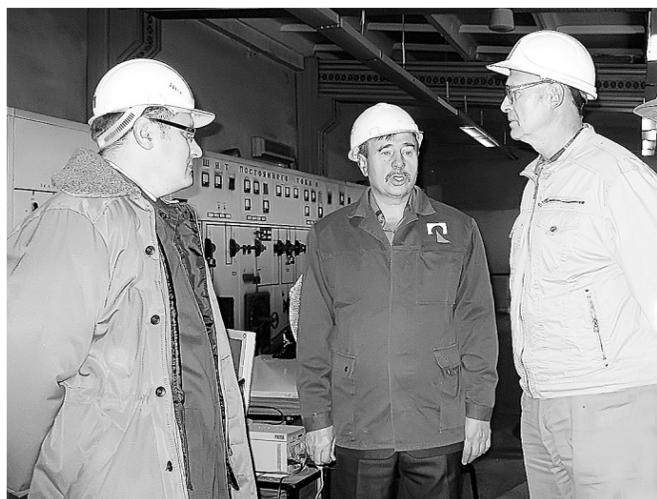
№ 3 (868) 10 февраля 2023 года

www.ktpogmpr.ru

На защите творцов крылатого металла

Сегодня, 10 февраля, профактивисты и ветераны профсоюзного движения соберутся во Дворце культуры «Алюминщик» на торжественном собрании, которое приурочено к 80-летию ППО «НКАЗ» ГМПР. Основная колдоговорная кампания на предприятии закончилась – можно на один вечер отложить дела, подвести промежуточные итоги и поздравить тех, кто остаётся верен профсоюзу. Накануне мы встретились с председателем первички-юбиляра Иваном ГРИГОРЬЕВЫМ, поговорили о предстоящем мероприятии, обсудили работу профкома и порассуждали, как сегодня можно привлечь в ГМПР новых людей.

Продолжение –
на 4-й стр.



Дорогие коллеги!

Поздравляем вас с юбилеем первичной профсоюзной организации «НКАЗ»! В течение восьми десятков лет ваша профорганизация успешно решает задачи по защите социально-трудовых, профессиональных и экономических прав и интересов трудящихся.

Профорганизация имеет славную историю. Несмотря на происходившие в стране перемены, изменения общественного строя, трудовых отношений, её задачи оставались неизменными – заботиться о людях труда и защищать их права. В нелёгкие времена преобразований и реорганизаций профсоюзный комитет всегда стоял на страже интересов трудящихся, добивался сохранения социальных гарантий для работников филиалов.

И сегодня профком НКАЗа ведёт активную деятельность по улучшению условий труда и быта заводчан, обеспечению их финансового благополучия, оздоровлению, повышению квалификации, организации досуга. Многие сделано в области охраны труда, обучении уполномоченных, а также развитии молодёжного, волонтёрского движений.

Выражаем искреннюю благодарность членам первичной профсоюзной организации, профактиву НКАЗ за плодотворную работу и активное сотрудничество и желаем дальнейших успехов!

Особые слова поздравления – ветеранам профсоюзного движения, которые внесли неоценимый вклад в развитие первичной профсоюзной организации, в объединение заводчан под эгидой Горно-металлургического профсоюза России!

Желаем вам смелых инициатив, успехов в решении возникающих проблем и в осуществлении задуманных планов. Крепкого вам здоровья, оптимизма, счастья, мира и благополучия!

Комитет Кемеровской ТПО ГМПР

Под родительской заботой профсоюза

Есть на Новокузнецком алюминиевом заводе такие работники, кто остаётся верен профсоюзным идеям уже больше 40 лет. Один из них – Виталий ЗЮРИН, прокатчик участка по производству анодной массы АО «РУСАЛ Новокузнецк».

– Я вступил в профсоюз в 1977 году, когда поступил в Сибирский металлургический институт. Вчерашние школьники не очень понимали тонкостей взаимоотношений работника и работодателя и становились членами профсоюза, потому что старшие так сказали.

Для чего он нужен, какую функцию выполняет, я понял чуть позже, когда пришёл на алюминиевый завод. Меня сюда направили по распределению в 1982 году, по сей день я тружусь здесь, и иного бы для себя не хотел.

Конечно, в молодости я не думал о том, что всю жизнь буду работать на алюми-

ном заводе. Родился я в одном из домов на единственной улочке, расположенной возле шахты «Большевик». Именно её и записали мне в паспорт как место рождения (улыбается). По идее я должен был стать шахтёром, как и мой отец. Но после окончания школы решил приехать в Новокузнецк. Поступил, как уже говорил, в СМИ на специальность «Металлургия цветных металлов». В то время эта кафедра была создана по инициативе алюминиевого завода для подготовки будущих специалистов. И 1 сентября 1982 года пришёл работать на предприятие.

(Окончание на 5-й странице)

Главное – здоровье

В России хотят ввести бесплатную реабилитацию для работников вредных профессий

Речь идёт о представителях металлургической и угольной промышленности, работников гражданской авиации и железнодорожниках. Соответствующий проект постановления разработан Минтрудом.

Тем работникам, у кого выявят ранние признаки заболеваний, ведущие к потере трудоспособности, предложат пройти профилактическое лечение продолжительностью 18 дней в центрах реабилитации Социального фонда России. На это время им предоставят дополнительный оплачиваемый отпуск и возме-

щение стоимости проезда к месту лечения и обратно.

Как отметил главный технический инспектор труда ФНПР, руководитель департамента охраны труда и экологии аппарата ФНПР Алексей Безюков, самое важное, что в данном проекте работа идёт не с уже зафиксированным профзабо-

леванием, а с его первичными признаками. Такие меры позволяют не допустить развития сложных форм заболеваний и сохранить здоровье человека.

Пилотный проект по выявлению первичных признаков профзаболеваний у работников и профилактическому санаторно-курортному лечению был запущен ФСС в 2021 году. В 2023-м он получил продолжение и расширился на угледобывающую и металлургическую отрасли.

По информации ФНПР

Начало положено

В первичной профсоюзной организации «ЗапСиб» ГМПР продолжается колдоговорная кампания.

Так, 3 февраля состоялось первое совместное с работодателем заседание комиссии по ведению коллективных переговоров по внесению изменений в действующее Соглашение о социальном партнёрстве в ООО «ЕвразТехника» (Регион Сибирь) 2022–2024 годы.

Участники встречи обсудили организационные вопросы, утвердили регламент и формат работы, выбрали секретаря и сопредседателей комиссии. А также обозначили перечень необходимой информации для работы комиссии, сообщает ППО «ЗапСиб» ГМПР.

Комиссия стороны работников уже приступила к формированию предложений по внесению изменений в соглашение.

Подарки защитникам

Активисты среднесортного цеха ППО «ЗапСиб» ГМПР направили посылку с тёплыми вещами и письмами солдатам, принимающим участие в Специальной военной операции.

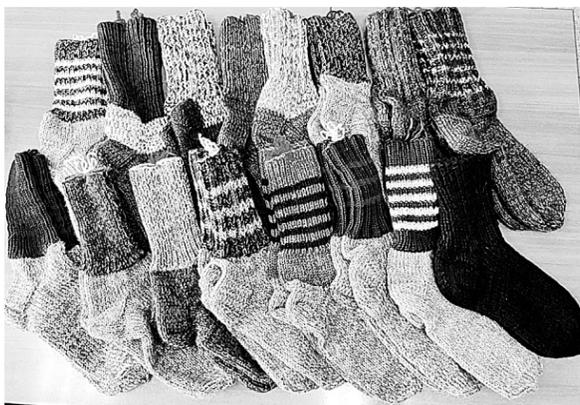
В декабре 2022 года в первичную профорганизацию обратилась пенсионерка, бывшая работница РБЦ, с просьбой передать нашим воинам посылку с тёплыми носками. Этим примером вдохновились активисты среднесортного цеха и решили тоже сделать им аналогичный подарок к 23 февраля.

— Совместными усилиями мы приобрели всё необходимое, активисты и их домочадцы оперативно изготовили несколько пар шерстяных носков и балаклавы, — рассказывает председатель СПО сортовых прокатных цехов Александр Чмырь. — Одновременно подключились к акции и ребята из нашей под-

шефной группы детского дома № 95, которые подготовили рисунки и письма нашим солдатам с искренними словами поддержки и пожеланиями скорейшего возвращения домой. Все эти очень нужные подарки мы нашли способ передать по адресу.

Олеся ВОРОБЬЁВА

Фото: ППО «ЗапСиб» ГМПР



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

Сейчас в зоне СВО выполняют важные для Родины задачи в том числе и наши земляки, кузбассовцы, многие из них — работники горно-металлургического комплекса, наши с вами коллеги. Предлагаем собрать для них посылку с медикаментами и вещами, которые помогут сделать будни участников Специальной военной операции более комфортными и безопасными. Чтобы наши защитники знали — у них надёжный тыл!

Примерный список гуманитарной помощи:

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 и тому подобное).
3. Снаряжение для пребывания в полевых условиях (газовые горелки, баллоны с газом, фонари, туристические коврики, сидухи и другое).
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.

Принести 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.

Справки по телефону: 77-09-32.

В гостях у Муси и Дуси

Экскурсия в энергетический цех для ребят из детского дома «Остров надежды» состоялась в конце января. Такое мероприятие для воспитанников подшефной группы прошло впервые. В рамках проекта «Кузбасс профессиональный — глазами детей» дети изъявили желание познакомиться с трудовой деятельностью своих шефов.

Организаторами и гидами выступили профсоюзные активисты, в том числе председатель женсовета энергетического цеха Галина Бутенко и профгруппорг энергетического цеха Оксана Мартынова.

Как рассказала председатель профкома энергетического цеха Татьяна Яскевич, всего к ним в



гости приехали 6 детей. В цехе их переодели в спецодежду и, как со взрослыми, провели инструктаж по охране труда. В ходе экскурсии ребята побывали на участке промышленной вентиляции и холодильного оборудования, узнали о принципах работы воздушно-отопительной завесы, промышленного кондиционера, автомата газированной воды (и с удовольствием попили газировки), станков по изготовлению воздуховода.

Также познакомились с заводскими питомцами — кошками Мусей и Дусей. Правда, охотницы на мышей не стали отвлекаться от своих обязанностей и предоставили профактивистам возможность дальше продолжать экскурсию.

Впечатлённые всем увиденным, ребята отправились пить чай со сладостями.

Добавим, по словам Татьяны Яскевич, если ребята захотят ещё раз прийти в гости в энергетический цех, его работники с удовольствием организуют для них экскурсию.

Наталья МАРТИНОВИЧ

Фото: ППО «ЗапСиб» ГМПР



Действовать на опережение

Несмотря на молодой возраст, Иван БЕЗРУКОВ имеет солидный стаж профсоюзной работы. К своим тридцати с небольшим он успел поработать на общественной должности профгруппы участка склада горячей заготовки СПО обжимного цеха ППО «ЗапСиб» ГМПР, одновременно был членом комиссии по работе с молодёжью первичной профорганизации и уже шестой год подряд, то есть второй срок, возглавляет структурную профорганизацию обжимного цеха. Ему есть о чём рассказать и чем поделиться, поэтому сегодня он – наш собеседник.

– Иван, опыт работы в молодёжке тебе как-то пригодился?

– Пожалуй, коммуникативный, организационный – да, методы решения некоторых вопросов. Но по большому счёту сейчас у меня совсем другие задачи, другая ответственность.

До меня профорганизацию возглавлял Юрий Горбатюк, который беспрерывно работал на этом посту почти два десятка лет. Именно он, кстати, когда меня выбрали профгруппоргом, порекомендовал приобщиться к молодёжному активу, войти в состав КРМ. При Юрии Владимировиче сформировался хороший состав профкома цеха, больше половины которого работает до сих пор. Это опытные активисты, ответственные и надёжные, радеющие за своё дело.

Мне нравится, что у нас нет соглашательских настроений, равнодушия, каждый имеет своё мнение и может его высказать. Изначально я стал побуждать к этому – думать вместе, потому что я могу ошибаться тоже, и знаю, что мне помогут принять правильное решение.

– Как выстраиваете свою работу? Что было на повестке дня вчера, что сегодня?

– Собираемся до пяти раз в месяц, но на связи находимся постоянно. Олег Юрьевич Анисимов – мой заместитель, который поможет с любым вопросом и имеет большой опыт. С Инессой Владимировной Громовой обсуждаем вопросы охраны труда. Татьяна Викторовна Радчук работает с обращениями по поводу кассы взаимопомощи, помогает в

оформлении документов. Валерий Николаевич Матвеев курирует вопросы, касающиеся работников системы технического обслуживания и ремонта. Сергей Иванович Кибалкин – ответственный по вопросам, возникающим на станах. Но в основном все проблемы обсуждаем вместе.

Поэтому профсоюз, как показала практика, – одно из самых стойких ко всем переменам объединение, которое продолжает защищать права работников при любых обстоятельствах, выполнять задачи, к которым призван, в любых условиях. Во время пандемии менялся лишь формат работы: мы, например, чаще использовали дистанционную форму общения (видеосвязь, мессенджеры).

Несмотря на события последних лет, круг вопросов не изменился, так или иначе мы причастны ко всему, что происходит на комбинате: начиная от замены лейки в душевой и заканчивая участием в крупных проектах предприятия.

Так же, как и раньше, работаем с обращениями от работников разного характера, консультируем членов профсоюза по вопросам оплаты, охраны труда, участию в жилищной программе, оформляем ходатайства, оцениваем локально-нормативные акты и другие документы, разбираем жалобы и конфликты с руководством и так далее.

Благодаря тому, что принимаем участие в работе различных комиссий, мы знаем ситуацию на рабочих местах, какие существуют потребности по их улучшению, по работе оборудования, или



как, например, обстоит дела в столовой и т.д. А когда знаешь проблему изнутри, можешь на неё повлиять.

Время от времени появляются вопросы, связанные с обеспечением спецодеждой и СИЗ. Производители каждый год предлагают новые, более усовершенствованные виды спецовок, обуви или перчаток, и всегда возникает инициатива их заменить...

– Что бы себе отметил как достижение?

– Слово «достижение» в отношении нашей работы слишком громкое. Допустим, сторона работодателя согласилась с нашими доводами, пошла навстречу предложениям, и были отремонтированы помещения в машинном зале, установлен кондиционер на рабочем месте... Это можно считать достижением?

– На мой взгляд, да.

– А мне кажется, это просто выполнение прямых функций председателя профкома СПО. Это моя работа. Хотя, конечно, отмечу, что порой чтобы решить проблему одного человека, нужно приложить не меньше усилий, чем для рассмотрения вопросов, касающихся всего коллектива.

– Судя по всему, эти усилия оправдываются, численность членов профсоюза в обжимном цехе красноречиво говорит о доверии людей...

– Сегодня коллектив работников цехов насчитывает около 590 человек, из них 65,5 процента состоит в профсоюзе.

Охват профсоюзным членством тех, кто непосредственно связан с производством, составляет 74 процента.

Мы, конечно, стремимся к росту численности, но в то же время считаем, что этот процесс не должен быть формальным, а мотив вступления в профсоюз – неосознанным. Или наоборот – чересчур целенаправленным: ведь постоянно слышны реплики о том, чтобы заключать колдоговор только для членов профсоюза. Так мы добьёмся лишь меркантильного к нему отношения, а организация, основанная по этому принципу, долго не устоит.

Самый действенный мотивационный аргумент – мнение о твоей работе в коллективе. А оно складывается по конкретным результатам. Тогда будет высока доля членов профсоюза, убеждённых в том, что он нужен, и надеюсь, что в нашем цехе они составляют большинство.

– Среди них много людей молодого возраста?

– В наших подразделениях процент примерно такой же, как и зрелых работников. Но за годы работы понял, что молодёжь нуждается в более прочных связях и взаимодействии с профсоюзом, большем вовлечении в его деятельность, участии в решении более важных вопросов, нежели спорт и досуг.

С другой стороны, и профсоюз нуждается в «омоложении» – кадров, принципов работы, своего бренда, если хочет привлечь в свои ряды как можно больше молодёжи.

Кроме того, любая компания, организация, которая желает идти в ногу со временем и быть в тренде, меняет не только подходы к работе, но и свои посылы, свою визуальную картинку. А современное поколение очень на это реагирует, особенно те, кому сегодня чуть за 20. Честно говоря, мне, 30-летнему, порой сложно понять интересы и цели в жизни этих ребят, они кардинально отличаются даже от тех, кому сегодня 25. Но я пытаюсь это сделать.

В целом считаю, профсоюзам надо учитывать, что через десяток лет именно эта категория людей будет составлять основу нашего общества, а значит просто необходимо сегодня мыслить и действовать на опережение.

Ирина БЕЛЬСКАЯ

Фото: Наталья Орлова

«Профсоюз, как показала практика, – одно из самых стойких ко всем переменам объединение, которое продолжает защищать права работников при любых обстоятельствах, выполнять задачи, к которым призван, в любых условиях».

Зарплаты выросли – спасибо профсоюзу

В Обществах, где трудятся члены ППО «Кузнецкие металлурги», в январе 2023 года заключены Соглашения сторон социального партнёрства, приняты локальные акты в рамках исполнения обязательств работодателей по повышению заработной платы за 2022 год (в том числе её индексации).

Условия подписанных документов учитывали как темпы инфляции 2022 года, так и результаты работы Обществ в минувшем году, прогнозные показатели на 2023 год.

В ООО «ЕвразЭнергоТранс» в соответствии с ранее подписанным Соглашением от 24 января 2022 года «Об условиях роста заработной платы в период действия Коллективного договора на 2022–2024 годы»:

1. В декабре 2022 года работникам начислена разовая выплата и 13-я заработная плата. Размеры данных выплат рассчитаны с учётом выполнения производственных показателей в 2022 году.

2. С 01.01.2023 года в соответствии с индексом потребительских цен по Кемеровской области – Кузбассу за 2022 год увеличена сумма базовой индексации (расчётный размер за 2022

год составил дополнительно 3465 рублей в месяц), также достигнуты договорённости по росту окладов, индексации размера компенсации за питание работникам Общества.

3. Внесены изменения в Коллективный договор в части увеличения минимальной заработной платы и индексации отдельных социальных выплат на уровень инфляции по Российской Федерации.

4. В связи с нестабильной экономической ситуацией стороны договорились приостановить ежегодную процедуру оценки и пересмотра заработной платы в рамках целевой системы оплаты труда.

В ООО «Вторресурс-Пере-

работка» в соответствии с Соглашением о порядке и размерах повышения зарплаты на 2 полугодие 2022 года, заключённого 28.10.2022 года, в декабре 2022 года произведена разовая выплата, с 01.01.2023 года тарифные ставки и оклады работников увеличены на 2,11%, на разницу между увеличением тарифных ставок и окладов за первое полугодие 2022 г. (10,25%) и размером годовой инфляции по Кемеровской области – Кузбассу (12,58%).

В ООО «ЗСЭМЗ» все условия Соглашения «О порядке и размерах повышения заработной платы в 2022 году» выполнены – с 01.04.2022 года оклады (должностные оклады) уве-

личены на 11,91%, с 01.08.2022 года – на 1,6%. В целом по году повышение составило 13,7%.

В ООО «СТАЛЬЭМАЛЬ» с 01.01.2023 года в размере 5% проиндексированы тарифные ставки рабочих, оклады руководителей, специалистов и служащих, размеры доплат за условия труда и сменный режим работы.

Кроме того, несмотря на тяжёлое финансовое положение, в течение 2022 года в Филиале Новокузнецкий по значительному количеству профессий проведено дифференцированное увеличение заработной платы в размере от 5 до 26%.

По информации ППО «Кузнецкие металлурги»

На защите творцов крылатого металла

(Начало на 1-й странице)

— Конечно, организовать праздник в том формате, в котором хотелось бы, сегодня не получается в связи со сложной ситуацией в стране. Поэтому профком принял решение провести мероприятие в таком же формате, как завод. Накануне юбилея пройдет торжественное награждение членов нашей профорганизации. Гостей также ждет концертная программа, которую подготовили коллективы ДК «Алюминщик».

— На день рождения принято приглашать самых близких друзей...

— В зале обязательно будут наши ветераны, действующие профсоюзные активисты, председатели профкомов структурных подразделений и их заместители. Для всех членов нашей первичной профорганизации вход свободный, чтобы они смогли прийти, посмотреть концертную программу, поаплодировать своим коллегам.

Также среди почетных гостей — представители районной, городской и областной администрации, руководители АО «РУСАЛ Новокузнецк», филиалов в городе Новокузнецке ООО «Управление бытового обслуживания» и ООО «Инжиниринг Строительство Обслуживание». Мы пригласили председателей первичных профорганизаций, которые входят в состав Кемеровской ТПО ГМПР, и руководителя обкома.

— Приоткроете секрет: сколько человек сегодня поднимутся на сцену за заслуженными наградами?

— Запланировано вручить более 50 наград, в том числе две областные, девять — городских. Почетные знаки, грамоты, благодарственные письма для наших профсоюзных активистов подготовили Центральный совет ГМПР, Федерация профсоюзных организаций Кузбасса, Кемеровская ТПО ГМПР, в том числе будем вручать и почетные грамоты первичной профсоюзной организации «НКАЗ». Стараясь никого не оставлять без внимания, конечно же, поощряем и молодых членов профсоюза.

В состав ППО «НКАЗ» ГМПР сегодня входят работники предприятий: АО «РУСАЛ Новокузнецк», ООО «ИСО» филиал в г. Новокузнецке, ООО «СибКом», обособленное подразделение ООО «Управление бытового обслуживания» в г. Новокузнецке, Совет ветеранов и аппарат ППО «НКАЗ».

— С какими итогами подходите к юбилею?

— Не секрет, что численность членов профорганизации за последнюю пятилетку снизилась, к сожалению, как и на многих предприятиях... Люди увольняются с завода, а вновь пришедшие работники не всегда готовы сразу вступить в профсоюз.



● **Иван Григорьев на юбилейной выливке в честь 80-летия НКАЗа. Январь 2023 года**

— Чем они мотивируют своё решение и как вы с ними работаете?

— По-разному. Одни видят, что коллективный договор распространяется на всех работников предприятия, а те предпочитают, которые есть для членов профсоюза, им не интересны. Другие не готовы платить членские взносы. Тут мы пытаемся донести, что заработная плата наших работников растёт в том числе и потому, что профсоюз ведёт переговоры с компанией. И пусть это происходит не молниеносно, но мы постепенно доказываем, что труд заводчан должен достойно оплачиваться. Это тяжёлая интенсивная работа, на заводе требуются профессиональные кадры — электролизники, литейщики, крановщики... Они в дефиците на рынке труда, поэтому нужно стимулировать опытных работников.

— Бытует мнение, если бы колдоговор распространялся только на членов профсоюза, вопрос численности решился бы. А как вы считаете?

— Коллективный договор не может целиком распространяться только на членов профсоюза. Ведь в нём есть, к примеру, раздел по охране труда, где разделять работников ни в коем случае нельзя. Мы должны бороться за безопасность наших заводчан, ведь всех их ждут дома здоровыми и невредимыми, независимо от того, состоят они в профсоюзе или нет. То же касается и индексации заработной платы — она по трудовому законодательству должна производиться для всех работающих.

А вот что касается социальных льгот и гарантий, на мой взгляд, здесь можно было бы прописать больше предпочтений для членов профсоюза. Но пока вопрос открыт.

Председатели профкомов структурных подразделений ведут регулярную работу по во-

лечению в профсоюзную организацию. Это непростой и небыстрый процесс. Но мы объясняем, что в переговорах с компанией по внесению изменений, дополнительных льгот и гарантий в коллективный договор профсоюз принимает непосредственное участие. И возможности нашей организации по защите прав работников напрямую зависят от числа тех, кто состоит в профсоюзе.

— В области охраны труда ваша первичная профорганизация всегда остаётся достойным примером для коллег...

— У нас действительно хорошо развит институт уполномоченных по охране труда. Наши представители неоднократно занимали первые места в областных конкурсах. Мы сами ежегодно проводим внутренний отборочный тур, выявляем лучших, которые в дальнейшем представляют первичную профорганизацию «НКАЗ» на более высоком уровне.

Регулярно проходят семинары по охране труда. В них принимают участие не только уполномоченные, но и председатели профкомов структурных подразделений. Ведь они тоже заинтересованы в охране труда, также вносят замечания

и предложения руководству.

Уполномоченные в подразделениях ведут журналы по охране труда, контролируют, чтобы соблюдались правила безопасности, выявляют и сообщают о нарушениях. Естественно, спецодеждой и СИЗами обеспечены все работники завода. За этим также ведут контроль представители профсоюза.

Если на уровне руководителя подразделения не удастся решить какой-то вопрос, они передают информацию в профком. У нас налажен диалог с руководством по охране труда, поэтому проблемы решаем оперативно, на месте.

— Как вы ищете подход к молодым заводчанам, им интересен профсоюз?

— Радует, что в последнее время просматривается тенденция, что молодёжь стала активнее



● **Отчётно-выборная конференция ППО «НКАЗ» ГМПР. Октябрь 2021 года**

интересоваться работой профсоюза. Ребята сами подходят к председателям профкомов подразделений, узнают, чем занимается профорганизация и как вступить в неё. Они хотят участвовать в профсоюзных мероприятиях, многие выбирают волонтерскую стезю.

— Какие активности пользуются популярностью у членов первички?

— Ежегодно на комитете профком утверждает годовой план работы и мероприятий, затем поквартально корректирует его. Уже стали традиционными

турниры по стрельбе из пневматических винтовок, картинг, соревнования по боулингу. К слову, ближайшие такие состязания пройдут 11 февраля, мы их традиционно приурочили ко дню рождения первичной профорганизации.

Также у членов профсоюза есть возможность сходить в бассейн «Здоровье». Мы полностью оплачиваем две дорожки на один час раз в неделю.

Как вы знаете, у нас есть своя профсоюзная волонтерская команда «Калейдоскоп». Наши активисты впереди планеты всей (улыбается). Если нужна помощь, наши волонтеры всегда готовы поддержать. Они ездят в приют для животных, помогают детям, оставшимся без попечения родителей, участвуют в экологических проектах и многое другое.

— А вы сами подключаетесь к благотворительной деятельности?

— Да, я тоже являюсь членом волонтерской команды, когда есть время, присоединяюсь к ним. Например, в конце 2021 года принимал активное участие в новогоднем марафоне «Верим в чудо, творим чудо!». Мы с командой устраивали праздник для воспитанников одного из инклюзивных детских центров города.

— И напоследок, что пожелаете своей профсоюзной организации в юбилейный год?

— Во-первых, хочу сказать большое спасибо коллегам за работу! Несмотря на сложности, меняющуюся социально-экономическую обстановку, им удастся привлечь новых людей в профсоюз, следить за безопасностью труда на нашем нелёгком производстве, защищать права работников, передавать свой опыт молодому поколению заводчан. А пожелаю — здоровья, стабильности и благополучия! ППО «НКАЗ» — это неравнодушные деятельные люди, с активной гражданской позицией. Уверен, таковыми мы и останемся!

Татьяна КИТАЕВА

Фото: архив редакции и ППО «НКАЗ» ГМПР



● **Председатель профорганизации в роли новогоднего волшебника. Декабрь 2021 года**

Под родительской заботой профсоюза

(Начало на 1-й странице)

Сначала попал на участок, где занимались контролем производства, однако через год перевёлся в цех анодной массы № 1.

Знаете, что самое интересное? Многие старые работники цеха, узнав мою фамилию, спрашивали, а не работал ли здесь раньше кто-то из моих родных. Оказалось, что и мой отец, и мама, и дед, и обе бабушки действительно в своё время трудились на заводе. Можно сказать, сама судьба привела меня сюда.

Первую площадку закрыли в 2009 году и меня перевели на вторую — на участок по производству анодной массы (УПАМ), где работаю по настоящее время.

Нравится ли? Если бы не нравилось, я бы не стал посвящать этому делу всю жизнь (*улыбается*). Ещё в 83-м году я ушёл в цех, потому что мне хотелось видеть, как в результате нашей слаженной коллективной работы получается хороший продукт.

И оставить завод тоже никогда не хотелось. В девяностые — начале двухтысячных именно завод помог нам всем продержаться в тот сложный период. В своё время мне как молодому специалисту именно предприятие бесплатно предоставило квартиру.

Кстати, мои супруга и сын тоже работают здесь. Жену я «переманил» в лабораторию автоматизации, а сын трудится вместе со мной в одном цехе и даже в одной смене. Можно сказать, что у нас уже целая династия.

Мой профсоюзный стаж на заводе такой же, как и рабочий. Когда трудился на первой площадке, 3 года был председателем цехкома. Сейчас я рядовой член профсоюза, но прекрасно понимаю ту огромную работу, которую профсоюз выполняет.

Порой молодые спрашивают: «Что сделал лично для тебя профсоюз?» И я отвечаю: «Слава Богу, что не было такой ситуации, в которой пришлось бы обращаться за помощью!» Но я знаю, что всегда нахожусь под его защитой. Наверное, можно провести такую параллель: дети могут рассчиты-



вать на своих маму и папу в любой ситуации. Так и с профсоюзом. Кроме того, его деятельность как правило не медийная, не громкая, а ежедневная, трудоёмкая. Как и родительская.

Бывают на разных предприятиях случаи незаконного увольнения или несправедливого наказания, травмы, проблемы с начислением стажа... И если ты попадаешь в такое положение и знаешь, что не у кого попросить помощи, совета, то становится действительно сложно. Но если за твоей спиной есть заступник, а именно профсоюз, то несмотря ни на какие перипетии, чувствуешь уверенность в завтрашнем дне.

Главное, чтобы у профсоюзной организации были сильные лидеры, которые умеют договариваться с работодателем, при необходимости напористо отстаивают интересы работников.

Наталья МАРТИНОВИЧ
Фото: Наталья Орлова

Уважаемые коллеги, дорогие ветераны, профсоюзные активисты!

Примите самые искренние поздравления в связи с 80-летием со дня образования вашей профсоюзной организации.

С момента пуска предприятия стало знаковым для всей алюминиевой промышленности нашей страны. Успешная его работа на протяжении восьми десятилетий — это то, чем может гордиться завод и его профсоюзная организация.

Коллектив завода не раз вписывал своё имя в достижения металлургического сектора нашей большой страны, совершенствовал технологии и наращивал мощности.

Вы смогли реализовать многие проекты, благодаря которым сегодня Новокузнецкий алюминий востребован для изготовления летательных аппаратов, строительных конструкций, в электротехнической промышленности и во многих других отраслях.

Во времена преобразований вы находите нестандартные решения, создаёте новое и идёте вперёд, завоёвывая доверие работников.

Вместе с социальными партнёрами вы делаете всё возможное, чтобы и в условиях новой реальности сохранить трудовой коллектив, производство, создавать предпосылки для роста благосостояния работников, дальнейшего развития предприятия, постоянно наращивая потенциал и справляясь с любыми вызовами.

Примите искренние пожелания крепкого здоровья, благополучия и стабильности.

Алексей БЕЗЫМЯННЫХ, председатель ГМПР

Уважаемые коллеги!

От лица трудового коллектива Новокузнецкого алюминиевого завода компании РУСАЛ поздравляю вас с 80-летием со дня основания ППО «НКАЗ» ГМПР!

На нашем предприятии первичная профсоюзная организация образовалась почти сразу после пуска завода в январе 1943 года. В её ведении оказалась подготовка и повышение квалификации рабочих кадров, забота об условиях и охране труда на производстве, контроль за своевременной выплатой заработной платы и обеспечением заводчан качественным питанием, оздоровление и отдых работников, предоставление жилья.

Все 80 лет администрация завода ведёт с профсоюзной организацией конструктивный диалог, основанный на ответственности и взаимопонимании. Мы всегда находим сбалансированные решения, которые закрепляются коллективным трудовым договором.

Хочу выразить профсоюзному активу завода искреннюю признательность за многолетний плодотворный труд и пожелать дальнейших успехов в совместной работе по повышению качества жизни заводчан.

Вячеслав МАРКОВ,
управляющий директор «РУСАЛ Новокузнецк»

ИСТОРИИ СТРОКИ

12 февраля 1943 года на заседании партбюро Сталинского алюминиевого завода было принято решение о создании профсоюзной организации. Этот день стал днём её рождения.

Развитие и становление профсоюзной организации проходило в непростых условиях военного времени. Побуждая работников к достижению максимально возможной производительности труда, профком (тогда это был завком) в то же время стремился улучшить их условия труда и производственного быта. На заводе отсутствовали бытовые помещения, ощущался перебои в снабжении рабочих спецодеждой и спецодеждой. Работникам не хватало жилья, продовольствия. Завком вместе с администрацией завода активно занимался решением этих вопросов. В срочном порядке строились деревянные бараки, позднее на Малоэтажном посёлке для заводчан были возведены двухквартирные шлакоблочные дома.

Многое делалось для решения продовольственной проблемы. В 1943 году были организованы бригады по заготовке колбы для столовой, созданы две рыболовецкие бригады. Действовал фонд помощи особо нуждающимся работникам. Особое внимание уделялось питанию в столовой. Были заключены договоры с окрестными совхозами на поставку овощей. Завод оказывал подшеф-

ным совхозам помощь в уборке урожая.

На профсоюзных собраниях обсуждались злободневные на тот момент вопросы: об усилении охраны социалистической собственности; о клубной работе; о ходе подготовки к огородной компании; о состоянии общественного питания на заводе; об оказании материальной помощи семьям фронтовиков, о строительстве индивидуальных домов и многие другие.

После войны профсоюзная организация включилась в решение вопросов повышения эффективности производства, принимала участие в организации социалистических соревнований, подкреплявшихся капиталовложениями в модернизацию производственных мощностей, что позволило НКАЗу к середине 50-х стать одним из ведущих в стране производителей крылатого металла.

В 50–60-е годы завод одновременно введёт строительство 26 объектов социально-культурного и бытового назначения, в том числе и жилых домов. Профсоюзная организация принимает деятельное участие в решении жизненно важных для алюминщиков проблем: усилении темпов жилищного строительства и ликвидации бараков, строительстве баз отдыха и детских лагерей.

Много внимания профсоюз НКАЗа начинает уделять социальным проблемам: организации санаторно-курортного лечения и отдыха работающих и их детей, культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе.

Под контролем профсоюза — вопросы охраны труда, профилактики заболеваемости, травматизма. Постепенно начинает меняться и заводской быт: появляются первые бытовые помещения для хранения спецодежды и душевые.

В это же время начинается строительство второй промплощадки, растут мощности предприятия, увеличивается численность коллектива, а значит и профсоюзной организации. Растёт и покупательская способность работников завода. К 80-м годам она увеличилась в несколько раз.

В 90-е годы, с изменением общественно-политической системы в стране, меняются задачи профсоюза, появляются вопросы, с которыми раньше он не сталкивался.

В 1991 году образован Горно-металлургический профсоюз России, создана Кемеровская территориальная организация, в которую вошла и первичная профсоюзная организация НКАЗа.

В годы экономических реформ одновременно со структурой предприятия менялась и структура профсоюзной организации. Во многом благодаря слаженной работе профсоюзного комитета в период интенсивной реструктуризации и выводе подразделений в дочерние предприятия удаётся сохранить единую профсоюзную организацию, во всех подразделениях заключены такие же коллективные договоры, как и с Новокузнецким алюминиевым заводом.

В эти годы первичная профсоюзная организация «НКАЗ» ГМПР первой в Кемеров-

ской территориальной организации создаёт у себя институт уполномоченных профкома.

С начала 2000-х и по настоящее время на предприятии активно развивается социальное партнёрство. Ежегодно руководство завода совместно с профкомом решает такие вопросы, как повышение оплаты труда, помощь ветеранам, благотворительные акции, медицинское и социальное обслуживание, улучшение условий труда. Проводятся различные культурно-массовые мероприятия, финансируемые за счёт средств завода и профсоюзной организации.

Профком НКАЗа всегда откликается на значимые события в обществе, имеет активную гражданскую позицию. В 2018 году активисты приняли участие в митингах против пенсионной реформы, организованных Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса и Кемеровской ТПО ГМПР.

Профсоюзный комитет ведёт контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений по охране труда. На уровне компании проводятся переговоры по увеличению дотации на питание, финансированию оздоровления работников, их детей.

Большое внимание профком уделяет обучению профсоюзного актива и уполномоченных по охране труда. Активисты становятся участниками различных семинаров, слушателями Школы профсоюзного актива.

Подготовила
Ирина БЕЛОВА

Tuti sunt omnes, unus ubi defenditur

«Все в безопасности там, где защищён каждый», — утверждает латинская сентенция. Но может ли чувствовать себя защищённым тот работник и член профсоюза, который попал под сокращение? На какие выплаты он может рассчитывать, если на предприятии проходит эта процедура?

Эти и другие вопросы по просьбе читателей мы задали юрисконсульту Кемеровской ТПО ГМПР Юлии ШЕФЕР.



Что такое сокращение численности и/или штата на предприятии?

К сожалению, в условиях современной экономики не редки случаи, когда на предприятии происходит сокращение работников. Работодатели предпочитают называть эту процедуру красивым словом — оптимизация. Процедура жёстко регламентирована и должна происходить под неустанным контролем профсоюзной организации, при наличии таковой на предприятии.

Для начала разберёмся, чем отличается сокращение численности от сокращения штата.

При сокращении численности увольнение затрагивает только часть работников. Например, увольняют двух слесарей из пяти, то есть сокращается количество штатных единиц, а сама должность в штатном расписании остаётся.

При сокращении штата из штатного расписания полностью исключается определённая должность и увольняются все работники, занимающие её.

Если вы попали под сокращение, то в трудовой книжке должна появиться запись — п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Как происходит сокращение?

При сокращении численности или штата работодатель обязан соблюсти необходимые процедуры. В случае невыполнения одного из перечисленных ниже действий сокращение может быть признано незаконным.

1) работника под подпись должны ознакомить с приказом о сокращении не менее чем за 2 месяца до предполагаемого увольнения;

2) работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации (при наличии) не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или

штата работников может привести к массовому увольнению работников, — не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

3) работодатель обязан выявить лиц, которых запрещено увольнять в связи с сокращением. К ним относятся:

- беременная женщина;
- женщина, имеющая ребёнка (детей) в возрасте до 3 лет;
- одинокая мать, воспитывающая ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребёнка (до 14 лет);
- работник, воспитывающий ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребёнка (до 14 лет) без матери;
- работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребёнка в возрасте до трёх лет в семье, воспитывающей трёх и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не работает.

4) работодатель обязан определить круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдаётся следующим категориям работников:

- работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф;
- инвалидам;
- изобретателям;
- работникам, допущенным к государственной тайне;
- работникам, удостоенным высшего звания (награждённым государственными наградами высшей степени);
- работникам — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам ВОВ или инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

На что может рассчитывать сокращаемый работник?

1) работодатель обязан письменно предложить работнику вакантную должность (при её наличии), соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, или другую работу (даже если она оплачивается ниже);

2) при отказе работника от другой работы данный факт должен быть удосто-

верен работодателем письменно (предоставлена отметка в уведомлении об отказе от другой работы или составлен акт об отказе работника поставить свою подпись в предложении другой работы);

3) при отсутствии у работодателя другой работы или отказе работника от предложенной работы по истечении срока предупреждения производится увольнение работника с выплатой выходного пособия.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Какие выплаты положены?

В ст. 178 ТК РФ закреплена компенсация, полагающаяся работнику при увольнении по сокращению.

В последний день работы работодатель должен выплатить:

- заработную плату за фактически отработанное время и компенсацию за неиспользованный отпуск (если остались неиспользованные дни);
- дополнительную компенсацию, если с работником договорились об увольнении раньше двухмесячного срока после предупреждения о предстоящем сокращении. В этом случае полагается компенсация в размере среднего заработка, рассчитанного пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении;
- среднемесячный заработок, то есть фактически ещё одну зарплату.

Если работник не вышел на новую работу по истечении месяца после увольнения, то ему полагается ещё одна такая же выплата в размере среднего заработка — за второй месяц или за ту часть второго месяца, которую он оставался без работы.

Если и по итогам второго месяца после увольнения сокращённый всё ещё без работы — такая же выплата полагается за третий месяц или ту его часть, пока бывший работник не трудоустроился.

Но право на эту выплату чётко регламентировано: её можно получить, только если в течение 14 рабочих дней после увольнения встать на учёт в центре занятости и за это время не трудоустроиться на новую работу. Поэтому сразу после увольнения по сокращению на всякий случай стоит обратиться в центр занятости и получить статус безработного.

Только помните, что отказ от тех предложений работы, которые могут не устраивать, но по закону считаются подходящими, повлечёт утрату статуса безработного, а значит — и шансы на получение выплат.

И за второй, и за третьей выплатой обращаться нужно к бывшему работодателю с письменным заявлением, предъявив документы:

- заявление на выплату сохраняемого заработка;
- паспорт;
- оригинал трудовой книжки без записей о трудоустройстве;
- справку из службы занятости о сохранённом среднем заработке;

Работодатель вправе выплатить всю сумму одновременно.

Работник на больничном не знает о сокращении: что и как платит работодатель?

Если работник ушёл на больничный, не зная о том, что его впоследствии проинформируют о сокращении, то его работодатель оплачивает ему компенсацию по листку нетрудоспособности в полном объёме и по общим правилам, установленным законодательством.

Для того чтобы проинформировать заболевшего работника о предстоящем сокращении, работодатель может направить ему заказное письмо с соответствующим уведомлением. Либо, к примеру, распорядиться, чтобы его на дому посетил специалист из службы кадров и передал уведомление под подпись.

Сократить заболевшего сотрудника можно будет только по истечении 2 месяцев с момента вручения ему уведомления о сокращении (даже если другие работники были уведомлены об этом раньше).

Таким образом, факт нахождения работника на больничном не играет роли при сокращении работника, если оно происходит после его возвращения на работу. Однако может иметь значение отсутствие возможности у работодателя проинформировать заболевшего сотрудника одновременно с уведомлением о сокращении работников, присутствующих на рабочих местах. Предприятию может понадобиться время, соответственно, заболевший, уведомлённый позже других, и сокращён будет позже.

В случае если болезнь будет протекать дольше, чем истекут 2 месяца до даты сокращения, то уволить человека можно будет только после восстановления трудоспособности.

Работник находится на больничном в момент сокращения: действия работодателя?

Если дата сокращения наступает в период, когда работник находится на больничном, то расторгнуть трудовой договор с ним работодатель не сможет до тех пор, пока данный сотрудник не закроет больничный лист. При этом не имеет значения то, когда именно до этого ему было направлено уведомление о сокращении. Выплатить работнику пособие, как и в предыдущем случае, работодатель будет обязан в общеустановленном порядке.

Работник уходит на больничный после сокращения: действия работодателя?

В случае если уволившийся по сокращению сотрудник заболевает в течение 30 дней после прекращения трудовых отношений с работодателем, то данный работодатель обязан выплатить сотруднику, который уже не состоит с ним в трудовых отношениях, компенсацию по больничному листу. Правда, выплата в этом случае осуществляется в размере 60%.

В случае нарушения процедуры сокращения работодателем, работник вправе обратиться в профсоюз за защитой своих законных прав и интересов.

Вы можете задать вопрос нашему юрисконсульту в соцсетях Кемеровской ТПО ГМПР, а также отправив его на электронную почту: ehokuz@mail.ru.

Подготовила Наталья МИРОНЕНКО

Найти работу стало проще

В рамках модернизации центров занятости населения у соискателей Новокузнецка появились новые возможности

До конца 2023 года во всех российских центрах занятости населения должна пройти модернизация, которая является по сути глубокой перезагрузкой этих учреждений.

Модернизация служб занятости, как отмечают в Центре, заключается прежде всего в новом формате работы, ориентированном на комплексное решение запросов, что позволяет ускорить процесс оказания услуг и повысить их качество. Особое внимание уделяется таким категориям соискателей, как молодые специалисты, мамы в декрете, граждане предпенсионного возраста.

Ещё одним видом реформы является перевод услуг службы занятости в цифровой формат. В последние годы для поиска работы и работников, а также для взаимодействия со службой занятости уже активно используется цифровая платформа «Работа России».

В начале 2023-го в цифровой формат переведены услуги по профориентации и переобучению, психологической поддержке безработных граждан, их социальной адаптации на рынке труда, помощи в открытии собственного дела, организации общественных и временных работ и прочие.

Это упрощает процедуру обращения, позволяет избежать заполнения множества бумаг, даёт возможность дистанцион-

ногают в составлении резюме, готовят к собеседованию, направляют на курсы, консультируют по поводу открытия дела и многое другое.

Перед тем как трудоустроиться на постоянной основе, соискатели могут пройти стажировку, на время которой им предоставят наставника. Период стажировки составляет 3 месяца. Как правило, после её окончания 60 процентов участников программы закрепляются на рабочих местах.

Работодатели, которые берут к себе на стажировку выпускников, получают господдержку в виде частичного возмещения затрат по заработной плате стажёра, включая сопутствующие платежи во внебюджетные фонды, а также на доплату за наставничество. В среднем размер субсидии на одного выпускника составляет 132 300 рублей за три месяца.

Помимо этого, в 2022 году была реализована программа господдержки работодателей при трудоустройстве молодёжи до 30 лет. Более 90 человек были трудоустроены по данному направлению по профессиям: проводник пассажирского вагона, комплектовщик, лаборант, обработчик птицы, программист, расфасовщик и другие.

Начиная с 2019 года в рамках национального проекта «Демография» была также разработана программа «Содействие занятости», благодаря которой можно пройти обучение с целью трудоустройства, открыть своё дело.



но на учёте в службе занятости Новокузнецка и имеющие статус безработного. Обучение для последних бесплатное.

Занятия проходят в очной форме в учебных заведениях города. По отдельным компетенциям они могут проводиться в дистанционном формате или с применением электронных образовательных технологий. На время обучения за безработным гражданином сохраняется право на получение пособия по безработице в размере и на срок, установленный в соответствии с Законом о занятости населения в Российской Федерации.

Также в кадровом центре Новокузнецка реализуется комплекс мероприятий для получения дополнительного образования и профессионального обучения граждан пенсионного возраста и женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

Начиная с 2022 года в рамках проекта появилась возможность обучения за счёт средств федерального бюджета категорий граждан, таких как: женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до трёх лет; женщины, не состоящие в трудовых отношениях и имеющие детей дошкольного возраста; безработные граждане, зарегистрированные в органах службы занятости; лица в возрасте 50 лет и старше; лица предпенсионного возраста и другие.

Для зачисления на обучение гражданину необходимо подать заявку на портале «Работа России» trudvsem.ru, после чего в личный кабинет и на электронную почту придут необходимые уведомления. После тестирова-

ния заявка будет одобрена и направлена в выбранную гражданином образовательную организацию.

Подробнее узнать об этом можно на портале «Работа России» trudvsem.ru и на консультациях, которые проходят в кадровом центре «Работа России» города Новокузнецка каждый вторник и четверг в кабинете 319 в 11.00 без предварительной записи (вход свободный). Либо по телефонам: 57-62-25, 57-62-26.

— В 2021 году наблюдался рост безработицы в городе, официальный статус безработного имели более 4,5 тысячи новокузнецчан, что на 65 процентов больше, чем в 2020 году. Каковы итоги по этим показателям за 2022 год?

— В 2022 году в Центр занятости в поиске работы обратились 11,1 тысячи новокузнецчан. Статус безработного получили 5852 человека, что на 28 процентов меньше, чем в 2021 году. Из зарегистрированных в службе занятости нашли работу постоянного и временного характера 8180 человек. 26 человек, имеющих статус безработного, получили финансовую помощь для открытия собственного дела. К профессиональному обучению по направлению службы занятости приступили 832 гражданина.

На 31 декабря 2022 года официальный статус безработного имели 1955 человек, что на 12,2 процента меньше, чем год назад (31.12.2021 года – 2230 безработных).

Уровень регистрируемой безработицы составил 0,6 процента населения Новокузнецка в трудоспособном возрасте. Половозрастной состав безработных 31 декабря 2022 года представлен следующим образом. Молодёжь 16–29 лет – 16,6 процента, граждане от 30 до 49 лет – 60 процентов, 50 лет и старше – 23,4 процента. Имеющие высшее образование – 35,7 процента, среди женщин – 41 процент. Имеющие ограничения трудоспособности –

14,7 процента, в том числе группу инвалидности – 9,5 процента.

— Какое сегодня пособие по безработице?

— Размер минимального пособия по безработице составляет 1950 рублей. Такое пособие могут назначить, если: гражданин впервые ищет работу; не работал официально более 1 года; прекратил свою трудовую деятельность как ИП или К(Ф)Х; был уволен за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия; не состоял в трудовых отношениях 26 недель за год, предшествующий началу безработицы; если гражданин был направлен на обучение службой занятости и был отчислен за виновные действия.

Сумма максимального пособия составляет 16629,6 рубля.

— Какие сотрудники сегодня самые востребованные? Есть ли вакансии, которые в последнее время остаются не закрытыми?

— Больше всего ощущается потребность в кадрах в сфере здравоохранения: требуются медицинские сестры, врачи всех профилей. Не меньше нуждается в кадрах и транспортная отрасль, ощущается нехватка водителей, в том числе автобусов.

В целом в каждой отрасли промышленности есть нужда в рабочих кадрах: горной, металлургической, машиностроительной, строительной, предприятиях общественного питания. Не уменьшается спрос на кадры в учреждениях образования и дошкольного воспитания.

— Какова динамика трудоустройства подростков? Работодатели каких сфер деятельности привлекают к себе молодёжь?

— В период летних каникул и в свободное от учёбы время несовершеннолетние граждане в основном были заняты на работах, не требующих квалификации: это уборка подсобных и служебных помещений, благоустройство пришкольных, муниципальных необслуживаемых территорий, мелкий ремонт, подсобные работы.

Однако ряд предприятий помогли подросткам в профессиональной ориентации. Им была предоставлена возможность освоить навыки работы слесаря-сантехника, автослесаря; работать на приёмке и раскладке товара; рекламировать продаваемую продукцию; помогать в организации мероприятий для детей; обрабатывать первичную документацию в бухгалтерии и так далее.

По итогам года 2654 подростка в возрасте от 14 до 18 лет были трудоустроены в Новокузнецке и Новокузнецком районе.

Подготовила Ирина БЕЛОВА
Фото: ЦЗН Новокузнецка



но записаться на консультацию, пройти предварительные тесты, подобрать вакансии, провести собеседование с работодателем онлайн.

Одним из ярких примеров работы с клиентами в новом формате является проект «#СтартКарьеры», который начал работать в Кузбассе в 2021 году. Цель его – содействие выпускникам в поиске работы и в адаптации на рынке труда. Выпускника сопровождает карьерный консультант, который по-

Мы попросили специалистов Центра занятости населения Новокузнецка рассказать о том, как она реализуется в Новокузнецке, а также какова в целом ситуация на рынке труда города.

— Обучение по данной программе можно пройти по программам, которые предлагает кадровый центр «Работа России» города Новокузнецка и в рамках федерального проекта «Содействие занятости». Его могут пройти граждане, состоя-

Призовая пирамида

Интеллектуально, красиво, спортивно. Именно так описывают атмосферу очередного турнира по русскому бильярду Кемеровской ТПО ГМПР его участники – как постоянные, так и новички. Коим, как показали результаты, действительно везёт.

Всего на состязании в бильярдном клубе «8» Новокузнецка собрались 27 человек. И в этом году, впервые за 11 лет, мужской состав участников разбавила девушка – **Елена Кудряшова, ведущий инженер управления затратами ЕВРАЗ ЗСМК, ППО «ЗапСиб» ГМПР.**

– Сложно ли было конкурировать с мужчинами? Конечно, ведь у них гораздо больше опыта, чем у меня, – с улыбкой поделилась Елена. – Ранее я играла и в американский, и русский бильярд,

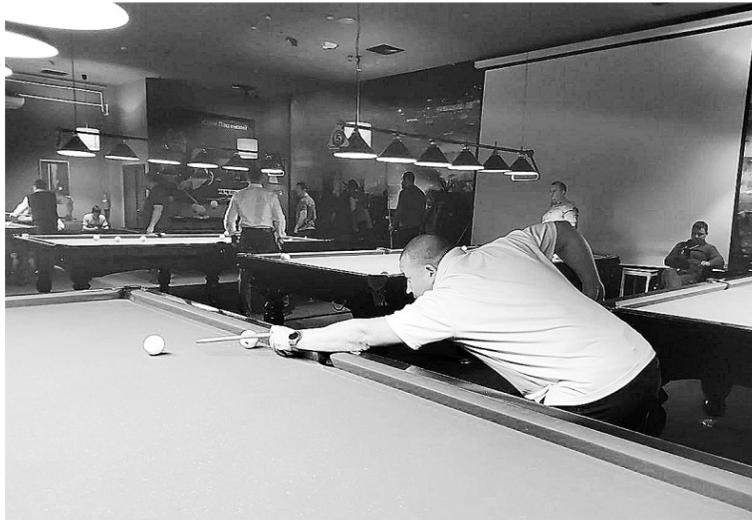


но в серьёзном турнире участвовала впервые. И этот факт меня подстёгивал: хотелось посмотреть, как играют другие, понять все тонкости.

И, кстати, мужчины мне всячески помогали, подсказывали, давали возможность выиграть, шутили... Атмосфера на турнире была потрясающая. И у меня появился задор, желание позаниматься и в следующем году вновь прийти на соревнования. И не одной: мы уже договорились с коллегой потренироваться, чтобы девушек-участниц турнира по русскому бильярду Кемеровской ТПО ГМПР стало больше.

Пусть Елене Кудряшовой не удалось в этот раз попасть в призовую тройку, однако своей игрой она запомнилась всем. Как и **Валерий Водозов, слесарь-ремонтник ЦРМО-2 ЕВРАЗ ЗСМК, член ППО «ЗапСиб» ГМПР,** который впервые участвовал в состязании и завоевал серебро.

– Я уже 5 лет занимаюсь бильярдом, хожу играть два–три раза в неделю в один бильярдный клуб нашего города, – признался Валерий. – В этом году узнал от



коллеги об этом турнире и решил испытать свои силы. Результатом в принципе доволен, но планирую его улучшить в следующем году.

Почему нравится бильярд? Эта игра заставляет думать, решать сразу несколько задач, продумывать ходы, чтобы не только попасть в лузу, но и не подставить шар сопернику. При этом чувствовать силу удара... Это и сложно, и интересно одновременно.

Ещё один новичок турнира также в десятке лучших – **Сергей Кукунов, водитель автотранспортного цеха АО «КФ», как и все участники, член профсоюза:**

– Для меня турнир стал первым спортивным профсоюзным состязанием, в котором я участвовал. Очень понравилось, как

всё было организовано. Доброжелательная атмосфера, сильные соперники, с которыми интересно состязаться... И хотя я играл для удовольствия, было очень приятно попасть в десятку лучших. Теперь моя цель – кубок победителя.

Напомним, главный приз второй год подряд завоевал **Евгений Хоптян (вальцетокарный цех, ППО «ЗапСиб» ГМПР). Второе место у Валерия Водозова, третье – у Вячеслава Захарова (ККЦ-1, ППО «ЗапСиб» ГМПР).**

Спортсмены, не попавшие в призовую тройку, также не уехали домой без подарков – каждому вручили диплом участника.

Наталья МАРТИНОВИЧ
Фото: Олег Антоненко

С УЛЫБКОЙ ПО ЖИЗНИ

Папина мудрость

У отца сад за городом. Каждую осень в конце сезона все стараются убрать подальше от чужих глаз всё из чёрного металла. У него стоит ванна чугунная прямо посередине огорода, такие же ванны и у соседей. Отец никогда не сливает воду на зиму. Я всегда ему говорила, слей!

Но вот недавно опять кто-то из добытчиков железа прошёлся по садам. «Ушли» и ванны. Но наша осталась! Потому что кусок льда поднять не смогли и разбить тоже.

Вместо мигалки

История произошла с одним знакомым. Он в то время работал водителем на служебной «Ниве». Однажды, сдавая назад, во что-то легонько въехал, и резиновая оплётка, идущая по периметру задней двери, выпала. Вставить он её не мог, так как на улице был мороз 30 градусов и она не гнулась и не хотела входить в свои пазы.

Тогда он с обеда захватил из дома чайник с кипятком, отогрел, вставил на место оплётку и поехал. Едет и понять не может, почему все водители смотрят на него и смеются. Остановился на светофоре, и тут подходит к нему женщина и говорит:

– Мужчина, у вас чайник на крыше!

Теория вероятности

Одна родственница спросила у моих родителей:

– А почему вы сына назвали Сашей?

Мама, вспоминая с улыбкой ностальгии:

– Когда он родился, мы записали на кусочках бумаги разные мужские имена, бросили их в шляпу и вытянули затем один.

– И какие же имена вы писали?

Мама: – Я писала «Олег», «Максим», «Анатолий»...

Папа, орудуя в мангале шампуром:

– А я писал «Саша», «Саша», «Саша»...

Звенят коньки

Развить грацию, подкачать мышцы и получить порцию эндорфинов – всему этому способствуют походы на каток. А если заниматься спортом с коллегами, можно ещё и коллектив сплотить.

Члены комиссии по работе с молодёжью ППО «Кузнецкие ферросплавы» ГМПР посчитали все плюсы массового катания на коньках и выступили с инициативой – организовать такое спортивное мероприятие для сотрудников завода и их семей.

Профсоюзная организация поддержала и профинансировала аренду ледовой площадки, работу аниматора, угощения чаю и подарки победителям.

Любители покатаются на коньках собрались на катке Детско-юношеской спортивной школы № 5. Ясная погода, гладкий

лёд, хорошая компания и весёлые конкурсы. Что ещё нужно? Собравшиеся разделились на две команды – «Рысь» и «Заяц». Участники с азартом прошли несколько испытаний: «Перенеси мяч», «Эх, хороша, матушка зима», «Переправа», «Снежная поляна». А также поиграли в импровизированный биатлон на льду и хоккей.

– Всё прошло очень душевно, мы покатались с огромным удовольствием. Я была одна, без ребёнка, но многие мои коллеги пришли с ребятами, – поделилась Олеся Дель, специалист по подбору персонала АО «КФ», ак-

тивистка КРМ ППО «Кузнецкие ферросплавы» ГМПР и постоянная участница профсоюзных мероприятий. – Лёд изумительный! Понравилось, что мы не просто катались, а для нас провели настоящий турнир. Ведущие – молодцы, всем уделили внимание, было легко, весело и дружно! И дети, и взрослые были очень довольны!

После активностей гостей катка ждало чаепитие со сладостями. Лучшие участники получили кубки и небольшие подарки. Организаторы отметили самых быстрых и активных ребят.

Первое массовое ката-



ние на коньках для членов профсоюза прошло на ура, а значит – такие мероприятия будут проводиться и дальше, пообе-

щали в профсоюзной организации.

Татьяна КИТАЕВА
Фото: ППО «Кузнецкие ферросплавы» ГМПР

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

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 № 270
Тираж 5700 экз.

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

Дата выхода в свет: 10 февраля 2023 г.