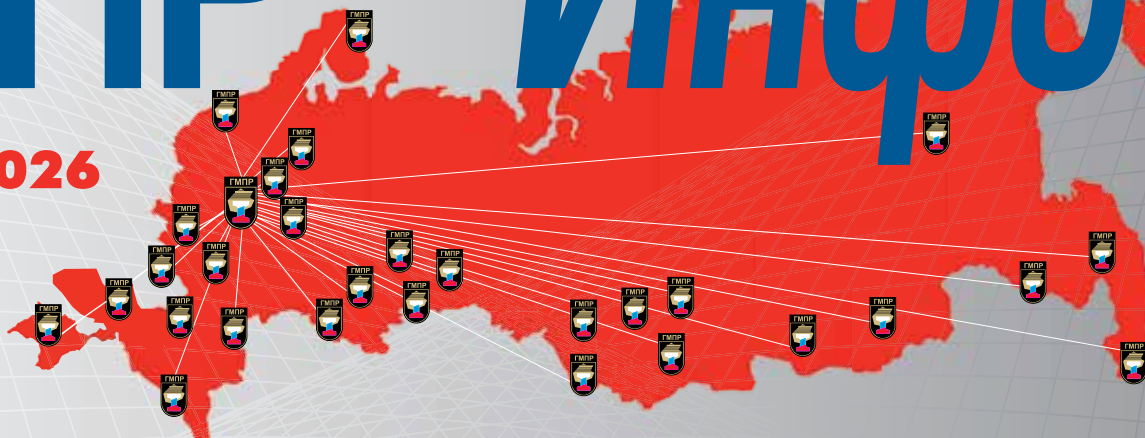


ГМПР – Инфо

№02|276| 2026

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 Ключевые вопросы отчетов и выборов
- 6 Методический комплект

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 7 Взятые обязательства – выполнены
- 10 Колдоговор ВТЗ: стабильность и развитие
- 11 Фундамент для новых горизонтов
- 12 На Коршуновском ГОКе новый колдоговор
- 13 Курс на стабильность
- 13 Под защитой нового колдоговора
- 14 С учетом мнения коллектива
- 15 Ступинские металлурги с новым колдоговором
- 16 Гайский ГОК: колдоговор выполняется

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 16 Курс на обучение, инновации и отчетно-выборную кампанию
- 19 Отчеты и планы
- 20 Итоги и задачи
- 21 Об оздоровлении работников и не только
- 22 Кадры, зарплаты, социальные гарантии
- 24 Больше выплат и поддержки
- 25 На лучшую постановку информационной работы

ГМПР-35 ЛЕТ

- 26 Время менять правила: профсоюз в новой реальности
- 29 Несломленные кризисом
- 34 «Нам было не до культурных программ...»

НАС ЖДУТ ДОМА ЗДОРОВЫМИ

- 36 Безопасность как стратегия и практика
- 37 Знания, спасающие жизни
- 39 Безопасность под особым контролем
- 40 От идеи до системной работы

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 41 Медные реки и навигатор эмоций
- 44 Проверка делом
- 46 Кодекс выборов
- 47 Залог успеха – в подготовке

ЛЮДИ ТВОИ ПРОФСОЮЗ

- 49 Когда душа на месте

Издание подготовлено
информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Т. А. Зорнина

РЕДАКТОРЫ
А. А. Костылев
Я. В. Иванова

РЕФЕРЕНТ
К. С. Ложкин

ВЕРСТКА
Н. М. Шалимова

Горно-металлургический профсоюз России
Большая Дмитровка ул., 5/6, Москва, 125009, ГСП-4
e-mail: info@gmpr.ru
http://www.gmpr.ru
8 (495) 692-13-62; 692-15-73

Фото на обложке: Татьяна Овсянникова, инженер по подготовке производства цеха отделки проката ОЭМК, председатель профорганизации цеха. Фото Валерия Воронова

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



<https://vk.com/csgmpr>



<https://rutube.ru/u/CSGMPR/>



<https://t.me/CSGMPR>

Издание зарегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи и массовых коммуникаций.

Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ ФС77-34837 от 29 декабря 2008 г.

ИЗДАНИЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ БЕСПЛАТНО

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

Подписано в печать 04.03.2026.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 2000 экз. Заказ 26-064.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
109147, Москва, ул. Марксистская, д. 34, к. 10
<http://www.группаморе.рф>
e-mail: sea.more@mail.ru



КЛЮЧЕВЫЕ ВОПРОСЫ ОТЧЕТОВ И ВЫБОРОВ



В офисе Центрального Совета ГМПР 17-18 февраля 2026 года состоялся семинар для специалистов по организационной работе на тему «Подготовка и проведение отчетов и выборов в профсоюзе». В мероприятии приняли участие 47 человек из 20 территориальных организаций и представители 10 ППО, выходящих на ЦС ГМПР.

Открыл семинар *председатель ГМПР Алексей Безымянных*. Он рассказал о ситуации в горно-металлургическом комплексе, познакомил с основными экономическими показателями. Наглядно продемонстрировал, что отрасль сейчас переживает сложный период, и в этой непростой ситуации нашему профсоюзу предстоит проводить отчетно-выборную кампанию.

Алексей Алексеевич рассказал о структуре профсоюза, которую в этом году необходимо переизбрать до съезда. Представил динамику численности председателей цеховых профорганизаций, доверенных лиц членов профсоюза и профгруппиров, проинформировал о численности специалистов профсоюза по направлениям. Пояснил, чем отличается профсоюзное собрание от профсоюзной конференции, подчеркнул необходимость тщательной подготовки их проведения.

По факту около половины участников семинара – новички в проведении предстоящей отчетно-выборной кампании. Алексей Безымянных сообщил, что Центральный Совет подготовил необходимый методический материал, в ходе обучения пройдут





теоретические и практические занятия, дискуссии. Программа мероприятия построена так, что у оргработников есть возможность подробно обсудить сложные вопросы с руководителями профсоюза, заведующими отделов ЦС ГМПР, более опытными коллегами.

– В течение года в ГМПР состоятся десятки тысяч отчетно-выборных профсоюзных мероприятий. Они пройдут в год 35-летия нашего профсоюза. Очень важно тщательно их готовить и грамотно проводить в установленные сроки. Легитимность всех наших профсоюзных органов будет полностью зависеть от чистоты проведения отчетно-выборной кампании, – подчеркнул лидер профсоюза.

Тему «Отчеты и выборы в соответствии с Уставом ГМПР» осветил *председатель комиссии ЦС ГМПР по профстроительству и уставной деятельности, председатель Нижегородской территориальной организации ГМПР Александр Ушков*. Он акцентировал внимание на том, что все организации ГМПР действуют на основании единого Устава профсоюза. Александр Евгеньевич рассказал об изменениях, которые были внесены в этот документ, обратил внимание на статьи, от четкого следования которым зависит чистота проведения отчетно-выборной кампании. Например, в главе V Устава ГМПР речь идет о выборных органах, их образовании, сроках полномочий, порядке принятия решений и др. Второй важный документ, пояснил выступающий, – Инструкция о проведении отчетно-выборной кампании в ГМПР, которая была принята в прошлом году на декабрьском Исполкоме ЦС профсоюза.

Из зала поступало много вопросов. Организаторам с трудом удавалось соблюдать установленный регламент. Было очевидно, что случайных слушателей в аудитории нет и такое обучение необходимо как опытным товарищам, так и новичкам. Обсудили ошибки в наименовании должностей профлидеров, групп в соцсетях, в чем отличие понятий председатель профорганизации и председательствующий конференции и многое другое.

Заведующий юридическим отделом ЦС ГМПР Наталья Сушева подробно остановилась на основных моментах отчетно-выборной кампании. Пояснила процедуру заключения срочного трудового договора с председателем ППО. Разобрала нюансы его подписания. Остановилась на формулировках и сроках прекращения срочного трудового договора, если председатель профорганизации избирается повторно на новый срок, если конференция доверила возглавить первичку новому человеку. Обратила внимание на такую категорию, как уполномоченные ППО, с которыми тоже заключаются срочные трудовые договоры. Прокомментировала ситуацию, если председателем ППО избирается работник предприятия.

Наталья Александровна большое внимание уделила вопросу правильного наименования первичных профсоюзных организаций. Напомнила о постановлении Исполкома ЦС ГМПР от 22 мая 2018 года № 6-4 «Об утверждении списка рекомендуемых наименований территориальных и первичных профсоюзных организаций, зарегистрированных в качестве юридических лиц». Привела



примеры подробных и кратких наименований.

ВСЕ ЗНАТЬ «PRO – ВЫБОРЫ»

Получив теоретический материал, участники принялись за практические занятия. *Заведующий организационным отделом ЦС ГМПР Марина Назарова* провела блиц-разминку «PRO – выборы». Оргработники на специальных бланках отвечали на многочисленные вопросы по темам: сроки проведения отчетов и выборов; делегаты конференции; проведение собрания, конференции; выборы профсоюзных органов и другие. На подготовку ответа давалось не более 40 секунд. Цель такой «разминки» – понять, в каких темах участники семинара ориентируются хорошо и какие вызывают затруднение. Марина Валерьевна пояснила, что все эти вопросы взяты из практики проведения отчетов и выборов в нашем профсоюзе.

Состоялся круглый стол, на котором участники получили



исчерпывающие ответы на сложные вопросы с указанием соответствующих статей и пунктов уставных документов.

Далее началась работа в пяти группах. Модераторами выступили **Евгений Агафонов**, председатель профсоюзной организации цеха №5 ППО АО «Выксунский металлургический завод», и **Галина Кудряшова**, заведующий организационно-массовым отделом ППО «РУСАЛ Красноярск» – подготовленные ЦС ГМПР профсоюзные преподаватели со стажем.

Как выяснилось, учиться не помешает всем ответственным за проведение отчетно-выборной кампании в профсоюзе, независимо от наработанного опыта. Жизнь не стоит на месте и вносит постоянные коррективы. Галина Кудряшова рассказала, что в ее практике предстоящая кампания профсоюза уже пятая. Но каждый раз это всегда очень напряженная, ответственная и волнительная работа. И каждый

раз приходится узнавать все новые нюансы, принимать разные нестандартные решения.

Модераторы предложили каждой группе поработать в качестве первичной профсоюзной организации, которая должна в течение 10 минут определить алгоритм проведения отчетно-выборной кампании, назначить ответственных за деятельность профкома, секретариата, регистрационной, счетной, мандатной, редакционной комиссии и КРК. Далее залы, кабинеты офиса ЦС ГМПР стали местом деятельности рабочих органов. Участники обсуждали, как надо строить работу, прорабатывали все нюансы, готовили выступления. Затем состоялись мини-презентации каждой группы. Из зала звучали вопросы, другие мнения, замечания. Эксперты поправляли выступающих, вносили уточнения, подводили черту под дискуссиями.

В итоге модераторы подтвердили, что все готово для проведения

отчетно-выборной конференции – деловой игры.

ИГРА ПО-ВЗРОСЛОМУ

Второй день семинара оргработников открыл председатель ГМПР Алексей Безымяных. Он с удовлетворением отметил большую заинтересованность участников, нацелил всех в полной мере получить необходимый багаж знаний и методического материала для эффективного проведения отчетно-выборной кампании, найти ответы на все сложные вопросы, больше общаться между собой и обмениваться опытом.

Далее по программе – деловая игра «Проведение отчетно-выборной конференции». С первых минут было очевидно, что игра будет проходить по-взрослому.

«Уважаемые товарищи! На учете в первичной профсоюзной организации состоит 840 человек. На отчетно-выборную профсоюзную конференцию избрано 48 делегатов.



Семинар
для специалистов по организационной работе по
вопросам подготовки и проведения отчетов и
выборов в профсоюзе

г. Москва,
16.11.2025 г.



По данным регистрации на конференции присутствует 47 человек. Норма представительства делегатов от работающих и неработающих членов профсоюза соблюдена. Кворум для обсуждения вопросов и принятия решений имеется. Какие будут предложения по открытию конференции? Поступило предложение открыть конференцию. Кто за это предложение, прошу голосовать. Кто против? Воздержался? Спасибо. Отчетно-выборная профсоюзная конференция объявляется открытой и начинает свою работу...». Звучит Гимн ГМПР, по сложившейся традиции участники конференции слушают его стоя.

Председательствующий профсоюзной конференции (**Владимир Ревенку**, зампреда Челябинской областной организации ГМПР) начинает вести мероприятие. Избирается президиум, состав счетной комиссии, утверждается регламент ведения конференции... Организаторы семинара поставили участникам непростую задачу – подготовили много «подводных камней» так называемых ловушек, на которые оргработники должны обращать внимание и четко знать как поступать в разных спорных ситуациях. Явные шероховатости и ошибки ведущий конференции комментировал по ходу ведения, которые уже начались с утверждения повестки дня.

Далее – доклад председателя ППО о работе первичной профсоюзной организации. Затем – доклад председателя КРК, выступление председателей счетной, мандатной комиссий. Выяснилось, что в зале присутствует человек, не являющийся ни делегатом, ни приглашенным. Почему так получилось, как быть? Прозвучали предложения, вопрос ставится на голосование.

Проведена процедура обмена временных удостоверений на мандаты. Заключительное слово предоставляется докладчикам. Предлагается оценить работу профсоюзного комитета, проходит голосование, утверждается постановление. Следующие вопросы повестки дня...

И очередное «стоп-игра» – на должность председателя ППО предлагается кандидатура, которая, как выясняется, не является делегатом и приглашенным конференции. Дальше – больше: предлагается председателем избрать человека, который вообще не присутствует на конференции, другие варианты... На самом деле эти и многие другие обсуждаемые ситуации реалистичные и по ним оргработникам необходимо иметь четкую и твердую

позицию, основанную на утвержденных нормативных документах профсоюза.

Проработали также ситуацию альтернативных выборов, когда на должность председателя ППО выдвинуто несколько кандидатур. И опять все по-взрослому: утверждение бюллетеней, опечатывание ящика для голосования, подсчет голосов, объявление результатов голосования, все нюансы процедуры. Также провели выборы заместителя председателя ППО, утвердили кандидатуры в составы профкома и КРК, избрали делегатов на конференцию территориальной организации.

К РАБОТЕ ГОТОВЫ

После обеда состоялся подробный разбор вопросов проведения отчетно-выборной конференции, который провели эксперты. **Анатолий Соловьев**, помощник председателя профсоюза, подчеркнул, что в проведении отчетно-выборной кампании ГМПР второстепенных вопросов быть не должно. Во всех наших организациях все должно быть четко отлажено и выполнено. **Наталья Сущева**, заведующий юридическим отделом ЦС ГМПР, отметила активность и неравнодушие участников семинара и пожелала им не растерять этот заряд и достойно провести кампанию. **Александр Ушков**, председатель комиссии ЦС ГМПР по профстроительству и уставной деятельности, председатель Нижегородской территориальной организации ГМПР, акцентировал внимание на сложных вопросах, ответы на которые прописаны в нормативных документах. **Марина Назарова**, заведующий организационным отделом ЦС ГМПР, осветила тему подготовки документов по итогам отчетно-выборной конференции, акцентировала внимание на требованиях по составлению протокола.

В ходе обучения стало очевидно, что нестандартные ситуации могут быть разные и абсолютно все учесть и подробно описать в нормативных и методических материалах, проработать на подобных встречах невозможно.

В ходе встречи появилась просьба: юридическому отделу ЦС ГМПР провести вебинар на тему «Процедура избрания председателя территориальной или первичной профорганизации, оформления и прекращения трудовых отношений с ними». Пригласить для участия в нем руководителей профсоюзных организаций и работников правового направления. В ближайшее время Центральный Совет ГМПР организует такое обучение.



ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ СЕМИНАРА

Виктор Кривошеев, председатель ППО «Арктик Констракшн» (Чукотский АО):

– Подобные мероприятия очень важны и познавательны для специалистов профсоюза. Их нужно проводить больше, чтобы люди разбирались в соответствующих процессах, как все происходит. Этот семинар прошел очень конструктивно, полезно и интересно. Полученные здесь знания обязательно буду применять в своей первичной организации. Много важного узнал и в ходе общения с коллегами.

Ирина Воробьева, зампредседателя Кемеровской ТПО ГМПР, зампредседателя ППО «ЗанСиб» ГМПР:

– Я больше 20 лет занимаюсь организационной работой, в целом в профсоюзной организации работаю почти 32 года. Тема отчетов и выборов, безусловно, очень важная и к ней необходимо тщательно готовиться. Кроме того, нынешний семинар имеет особое значение, так как около 50% участников будут впервые проводить подобные мероприятия. А от этого зависит дальнейшая судьба профсоюза. Соответственно, этим обучением закладывается фундамент. Такие мероприятия важны и их нужно проводить, чтобы обучать новичков и совершенствоваться тем, у кого уже имеется опыт.

Алена Сырятова, председатель ППО Самарского металлургического завода:

– Я была избрана председателем не так давно – 1 сентября 2025 года, поэтому впервые на подобном мероприятии. Семинар очень понравился, поскольку на нем присутствовал элемент деловой игры. Когда мы «проигрывали» профсоюзную конференцию, то прорабатывали возможные болевые точки и узкие места. Я буду проводить конференцию в первый раз, поэтому вынесла для себя много интересных и полезных моментов. Убеждена, что такие мероприятия необходимо проводить чаще. Особенно важно, что на них мы знакомимся и обмениваемся опытом. Полезно знать, кому можно позвонить и посоветоваться, если того требует ситуация.

Павел Гаевский, председатель ППО «Енакиевский металлургический завод»:

– На подобном семинаре я впервые. Получил очень много полезной информации, которую было непросто разложить по полочкам в голове. Очень понравился тренинг, когда мы провели отчетно-выборную конференцию. В ходе мероприятия у нас возникали многочисленные вопросы, которые мы разбирали с опытными коллегами. Уверен, что все полученные знания нам очень пригодятся.

Кроме того, хотелось бы еще побывать на подобных семинарах и по другим направлениям профсоюзной работы. На них есть возможность не только учиться, но и общаться с единомышленниками в неформальной обстановке.

Татьяна Гордобуцких, председатель МПО «Золотой Альянс» ГМПР:

– Семинар оставил только положительные впечатления. Хотелось бы особо отметить формат обучения. Были проиграны различные ситуации, которые возможны на отчетно-выборных конференциях. Все они были смоделированы на высоком профессиональном уровне, поэтому полученные знания можно будет применять в нашей работе на местах. Особенно это важно для тех, кому предстоит проводить отчетно-выборную конференцию впервые. Также мы работали в группах, что объединяет и дает стимул к дальнейшему развитию. Кроме того, было очень приятно пообщаться с коллегами со всей России. Когда вернусь домой, то планирую поделиться полученными знаниями и навыками с коллегами из первичек, входящих в нашу межрегиональную профсоюзную организацию.

Инна Зайцева, председатель ППО ООО «Рускальк»:

– Семинар прошел на очень высоком профессиональном и организационном уровне. Это очень полезное мероприятие, поскольку начинается выборная кампания, и такое обучение – большое подспорье оргработникам. Важно, что на семинаре также обсуждались некоторые нововведения, которые важно знать всем, кто участвует в отчетно-выборной кампании. Хочу поблагодарить всех, кто готовил семинар, кто сделал его таким интересным и конструктивным. Был проделан огромный труд. 🍎



МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКТ

КАК ПОДГОТОВИТЬСЯ И ГРАМОТНО ПРОВЕСТИ ОТЧЕТНО-ВЫБОРНУЮ КАМПАНИЮ, ЧТО УЧЕСТЬ, КАКОВ ПОРЯДОК, КАКИЕ АКЦЕНТЫ РАССТАВИТЬ...



О тветы на эти и многие другие вопросы можно найти в трех брошюрах, специально выпущенных Центральным Советом в помощь профактиву: «Инструкция о проведении отчетов и выборов в профсоюзе», «Методические рекомендации по подготовке и проведению отчетно-выборных собраний (конференций) в профгруппах, первичных и территориальных организациях ГМПР», «Информационный материал о работе ЦС ГМПР за период с 2022 по 2025 годы».

Кроме того, на официальном сайте ГМПР запущен специальный информационный ресурс – в разделе «Документы» создана тематическая страница «Отчеты и выборы 2026», которая станет главным помощником для профсоюзных организаций всех уровней. Здесь со-

браны и будут регулярно обновляться материалы, связанные с отчетно-выборной кампанией: нормативные документы, методические рекомендации, разъяснения и сопутствующие материалы. Там же размещены и электронные версии трех брошюр.

Для удобства пользователей с правой стороны в информационной колонке сайта ГМПР размещен яркий баннер «Отчеты и выборы 2026», который по одному клику позволяет перейти в данный раздел. 📄





ОЛЬГА БАТАСОВА



ВЗЯТЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА – ВЫПОЛНЕННЫ

Трудящиеся «Северстали» рассмотрели итоги выполнения коллективного договора предприятия.

Реализацию мероприятий по основным направлениям документа, определяющего размер социального пакета для работников ПАО «Северсталь», на собрании трудового коллектива представил *председатель профсоюзной организации Андрей Воронков*.

ПРО ЗАРПЛАТУ

Средняя зарплата по рабочим специальностям персонала ПАО «Северсталь» с учетом годового вознаграждения и разовой выплаты по итогу 2025 года составила порядка 118 844 рублей. Данный показатель занимает лидирующие позиции в отрасли и является одним из самых высоких в регионе для работников промышленных предприятий. Значительный уровень оплаты труда обеспечивается, в том числе, системой доплат, предусмотренных коллективным договором. Речь идет о повышенных тарифах за работу в вечернее и ночное время, доплатах за условия труда по результатам специальной оценки условий труда и при

температурных перегрузках, а также компенсациях за расширение объема работ, совмещение профессий, сверхурочную занятость и работу в выходные дни. Общий объем инвестиций только в систему доплат по коллективному договору в прошедшем году составил порядка 4 миллиардов рублей.

– Это важные доплаты для работников, – отмечает **Татьяна Груздева**, менеджер центра «Промсервис», *председатель профорганизации цеха контрольно-измерительных приборов и автоматики*. – Например, коллектив нашего цеха относится к ремонтному персоналу. Нам необходимо подстраиваться под ритм производства, проводить работы в период остановки основного оборудования, поэтому зачастую приходится выводить дневной персонал на работу в выходной день, оставаться сверхурочно, если того требует ситуация. Гарантии по оплате труда включенные в коллективный договор обеспечивают достойную оплату во всех этих случаях.





ДЛЯ БЕЗОПАСНОГО ТРУДА И СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ

Дополнительно около 3 миллиардов рублей было направлено на мероприятия по улучшению условий и охране труда. Приблизительно треть этих средств освоена на приобретение спецодежды и средств индивидуальной защиты (СИЗ) для сотрудников. В результате испытаний новинок на производственной площадке в перечень доступных СИЗ включены 92 новые позиции. Стоит отметить, что с 2025 года данную деятельность осуществляют уполномоченные профсоюзы по охране труда. Среднегодовые затраты на обеспечение одного работника спецодеждой составляют около 34 тысяч рублей.

Коллективным договором также предусмотрено финансирование санитарно-производственного контроля, обучения безопасным методам работ, ремонта помещений и содержания территорий, социального страхования, медицинского обслуживания и профилактики, а также оздоровительных мероприятий. Около 4000 сотрудников побывали в санаториях и 3000 детей отдохнули в детских оздоровительных лагерях по путевкам предприятия. Более 130 миллионов рублей направлено на поддержку донорского движения – это гарантии, компенсации, материальная помощь и оплата дней сдачи крови.

ВМЕСТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

Общая численность сотрудников предприятия превышает 26 тысяч человек. В 2025 году к работе приступили около 1050 молодых специалистов – выпускников профильных колледжей. Большинство из них подготовлены в рамках федерального проекта «Профессионалитет», который компания успешно реализует в регионе.

АНДРЕЙ ВОРОНКОВ:

– Коллективный договор – это документ, охватывающий все аспекты трудового процесса и обеспечивающий комплексное благополучие сотрудников ...

ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ И НЕ ТОЛЬКО

Социальная поддержка остается востребованной. 92 работницы производственной площадки освобождены от работы с сохранением среднего заработка на период беременности и подготовки к родам. 585 сотрудников получили единовременную выплату в размере 28 640 рублей при рождении ребенка в 2025 году. Более 1000 семей работников ежемесячно получают дополнительные материальные выплаты на детей – это многодетные родители и работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет. Еще свыше 900 человек получили материальную помощь в сложной жизненной ситуации и при потере близких родственников.

– Когда четыре года назад у меня родилась дочь я получил матпомощь по колдоговору пять тысяч рублей, а сейчас эта социальная выплата составляет более 28 тысяч рублей – это здорово, – отметил электросварщик Алексей Садков.

– Коллективный договор – это документ, охватывающий все аспекты трудового процесса и обеспечивающий комплексное благополучие сотрудников. По итогам 2025 года мы констатируем, что взятые обязательства работодатель выполнил в полном объеме. Более того, продолжается программа социальной поддержки «Для своих» и реализация проектов благоустройства общественных пространств Череповца, что способствует раз-





витию региона и создает условия для комфортной жизни в городе металлургов, – отметил председатель профорганизации ПАО «Северсталь» **Андрей Воронков**.

С ЗАБОТОЙ О ЛЮДЯХ

В обсуждении доклада выступил генеральный директор дивизиона «Северсталь Российская сталь» и ресурсных активов **Евгений Виноградов**. Он познакомил собрание с результатами работы предприятия в ушедшем году и озвучил планы на будущее.

По его словам, 2025 год для металлургической отрасли был тяжелым. Высокая ключевая ставка, рост конкуренции на рынке на фоне продолжающегося падения спроса и цен на металл, увеличение импорта стали формируют пессимистичные прогнозы и на 2026 год.

«Северсталь» за счет планомерной работы над снижением себестоимости своей продукции имеет определенный запас прочности. Тем не менее, финансовые показатели по итогам года были низкими. Несмотря на это, предприятие не только сохраняет, но и расширяет некоторые социальные льготы.

– Забота о сотрудниках для нас – это не только выполнение формальных обязательств. Это внимание к человеку, его здоровью и качеству жизни. В 2026 году лечение зубов для сотрудников «Северстали» по ДМС будет доступно без количественных ограничений. Это значит, что необходимую стоматологическую помощь можно получить в полном объеме – без лимитов (за исключением протезирования и случаев разрушения зуба более 50%). Помимо этого в программу ДМС теперь включен онкоскрининг – анализ крови на онкомаркеры. Он будет проходить один раз в три года с учетом возраста во время профилактического осмотра, – заявил руководитель.

ЭФФЕКТИВНОЕ ПАРТНЕРСТВО

В завершение встречи прошло награждение трудовых коллективов и руководителей предприятия. За значительный вклад в развитие социального партнерства, решение трудовых и социально-экономических интересов трудового коллектива знаком Горно-металлургического профсоюза России «За социальное партнерство» награжден **Евгений Виноградов**. Звания



«Социальный партнер – 2025» за социальную ответственность, конструктивный диалог и системную работу во благо людей труда были удостоены еще десять представителей компании. Среди них **Павел Назарков**, директор машиностроительного центра «ССМ-Тяжмаш» и **Ирина Соловьева**, председатель профорганизации подразделения.

– Я горжусь, что в нашем подразделении между руководством и профсоюзом выстроен диалог, – прокомментировала Ирина Соловьева. – Мы умеем договариваться без конфликтов и лишних эмоций, рассматривая все вопросы, волнующие работников за столом переговоров. Нас объединяют общие цели и, когда работодатель и представители работников умеют слушать и слышать друг друга, это помогает создавать условия для эффективной работы предприятия. 🟡





Колдоговор ВТЗ: СТАБИЛЬНОСТЬ И РАЗВИТИЕ

На Волжском трубном заводе подписан новый коллективный договор сроком на три года. Документ не только сохраняет базовый пакет действовавших ранее социальных гарантий, но и вводит ряд новых инициатив, направленных на повышение благополучия работников.



Договор подписали управляющий директор ВТЗ **Николай Трутнев** и председатель профсоюзной организации **Владимир Сармин**. Среди ключевых положений договора – сохранение и развитие системы медицинского страхования и санаторно-курортного лечения, поддержка молодых специалистов, расширение программ профессионального обучения и повышения квалификации, вопросы безопасности труда.

В число новых мер поддержки вошла частичная компенсация оплаты стоимости содержания детей в возрасте от 3 до 7 лет в дошкольных образовательных учреждениях, а также меры поддержки многодетных семей с тремя и более детьми. Часть привычных работникам ВТЗ гарантий, не включенных в унифицированный договор, будут закреплены в локальных актах предприятия.

Как отметил председатель профсоюзной организации ВТЗ **Владимир Сармин**, документ создавался в постоянном диалоге с ТМК и отразил основные льготы для персонала, в том числе и сверх требований законодательства.

– Мы заключили коллективный договор в условиях, когда вся отрасль переживает сложные времена, – отметил лидер профсоюзной организации ВТЗ **Владимир Сармин**. – Его разработка проходила в тесном взаимодействии с руководством ТМК, и многие инициативы ВТЗ были приняты.

– Новый коллективный договор разработан для всех производственных площадок ТМК в связи с переходом на единую акцию и является примером преемственности по всем основным пунктам социального партнерства. Это основа для развития коллектива ВТЗ, подтверждающая приверженность завода принципам социальной ответственности и готовность обеспечивать стабильность, безопасность и развитие каждого сотрудника, – подчеркнул **Николай Трутнев**.

С января 2026 года ВТЗ официально стал филиалом ТМК и продолжит реализацию социальных и корпоративных программ, оставаясь ответственным работодателем в регионе. 🟡

ЯН ПРИЛУЦКИЙ  СВЕТЛАНА КОЛОДКИНА

ФУНДАМЕНТ ДЛЯ НОВЫХ ГОРИЗОНТОВ

На Ковдорском ГОКе состоялось отчетное собрание, на котором руководство комбината и профсоюзной организации подвели итоги работы в минувшем году.

В ходе встречи генеральный директор комбината **Валерий Кулецкий** рассказал о ключевых производственных достижениях и социальных инициативах. Прошедший год для комбината стал временем роста и технологического обновления. Было добыто 26,4 миллиона тонн руды, а выпуск готовой продукции – железорудного, апатитового и бадделеитового концентратов – составил 6 миллионов тонн. Предприятие не сбавляет оборотов в своей масштабной инвестиционной программе. На промышленной площадке продолжается замена оборудования на более современное и мощное. За год введены в эксплуатацию 27 новых карьерных самосвалов, 3 экскаватора, две современные дробилки, автогрейдеры, буровые станки и другое оборудование.

Особый фокус был сделан на цифровизацию. Внедрена система комплексного мониторинга, повышающая эффективность и безопасность, а также единая цифровая книга нарядов «Алтан». Почти полторы сотни единиц техники уже оснащены умной системой предотвращения столкновений, а к марту этого года такая система появится на всей технике, въезжающей в карьер. Буровые станции теперь управляются с высокой точностью благодаря автоматизированным системам.

Большое внимание уделяется социальной политике. С сентября прошлого года работники получают увеличенную до 300 рублей дотацию на питание, которой уже пользуются



почти 70% сотрудников. Продолжается программа оздоровления: организуется отдых для работников и их детей, выделяются путевки в санаторий, а пенсионеры и предпенсионеры предприятия проходят лечение за счет средств социального фонда.

Значительные силы направлены на ремонт и благоустройство. Приведены в порядок санитарно-бытовые помещения, диспетчерские и участки выдачи нарядов на общей площади 3600 квадратных метров. Ремонт продолжается в цехах и столовых. Скоро откроется новый учебно-курсовой комбинат, а на улице Коновалова планируется построить дом для молодых специалистов – выпускников программы «Профессионалитет», которые после учебы придут работать на ГОК.

Комбинат уверенно смотрит вперед. Уже реализуются проекты, которые позволят увеличить производственную мощность до 25 миллионов тонн, создать новые рабочие места и обеспечить стабильность. Строится

новая циклично-поточная технология для транспортировки горной массы, возводится дробильно-сортировочный комплекс.

– *Сегодня мы стоим на пороге переломного момента, который откроет новые горизонты для нашего производства,* – сказал в завершение своего доклада генеральный директор Ковдорского ГОКа **Валерий Кулецкий**. – *Уверен, благодаря нашей сплоченности и профессионализму мы преодолеем любые испытания. Впереди нас ждут большие достижения и успехи.*

О работе профсоюзной организации проинформировал председатель первички **Валерий Шеберг**.

Он сообщил, что в ушедшем году коллективный договор Ковдорского ГОКа был отмечен на региональном уровне, заняв четвертое место в конкурсе Мурманской области.

Также в пилотном режиме для членов профсоюза была опробована возможность возмещения расходов на проезд по платным дорогам.





Профсоюзный комитет активно организовывал досуг: в течение года для активистов были проведены туристические поездки с экскурсиями в Калининград, а среди членов профсоюза разыграны сертификаты.

После докладов у работников комбината была возможность задать вопросы напрямую генеральному директору предприятия. На встрече, в частности, были подняты актуальные темы, касающиеся условий труда и организации пересменки персонала в карьере.

Прошедший год для Ковдорского ГОКа стал годом комплексного развития, где новые машины и современные цифровые системы слаженно работают с заботой о людях и созданием комфортной среды для жизни всего города. 🇷🇺

На Коршуновском ГОКе – НОВЫЙ КОЛДОГОВОР

Состоялась конференция трудового коллектива ПАО «Коршуновский ГОК», на которой принят новый коллективный договор сроком на ближайшие три года.

Подписали его – генеральный директор предприятия **Алексей Иванов** и председатель первичной профсоюзной организации **Владимир Большаков**.

Прежде чем проголосовать за новый коллективный договор, делегаты конференции подвели итоги выполнения коллективного договора ПАО «Коршуновский ГОК» за 2025 год.

В новом коллективном договоре предприятия сохранены все условия, включая льготы и социальные гарантии, содержащиеся в прошлом документе.

В ходе работы паритетной комиссии стороны социального партнерства согласовали ряд мер,

направленных на более эффективное применение отдельных норм коллективного договора. 🇷🇺





ТАТЬЯНА ГАЛКИНА

КУРС НА СТАБИЛЬНОСТЬ

Состоялось подписание коллективного договора между администрацией Северского трубного завода и первичной профсоюзной организацией на период 2026–2028 годов.

Заключению данного документа предшествовала значительная совместная работа сторон в конце 2025 года, включавшая этапы обсуждения, доработки и согласования всех положений.

Важным элементом подготовки стали три встречи представителей администрации и профсоюза с работниками предприятия, проведенные в цехах ЭСПЦ, ТПЦ-1 и ТЭСЦ-2. На этих собраниях присутствовали представители всех подразделений Северского трубного завода и его дочерних предприятий.

В ходе встреч управляющий директор **Дмитрий Марков**, директор по персоналу **Елена Пентегова** и

председатель профсоюзной организации **Александр Варламов** выступили с докладами. В них был представлен отчет о выполнении обязательств коллективного договора за 2025 год, разъяснены ключевые положения и особенности нового Единого коллективного договора, а также даны исчерпывающие ответы на вопросы, поступившие от трудового коллектива.

Подобные встречи являются важной и эффективной формой социального диалога, укрепляющей принципы социального партнерства между работниками и руководством предприятия. 🟡

ПОД ЗАЩИТОЙ НОВОГО КОЛДОГОВОРА

На конференции работников Филиала ПАО «ТМК» Синарский трубный завод обсуждены вопросы выполнения коллективного договора в 2025 году.

Управляющий директор **Борис Пьянков** проинформировал о деятельности завода в 2025 году и задачах на 2026 год.

Впервые на предприятии разработан проект коллективного договора на три года. С 1 января 2026 года предприятие является Филиалом ПАО «ТМК». Было принято решение разработать коллективные договоры по единой унифицированной форме, при этом сохранив социальные программы, исторически сложившиеся на заводах. Это зафиксировано в пунктах коллективного договора и будет закреплено в социальном пакете.



Делегаты конференции единогласно проголосовали за постановление конференции, в котором изложено, что мероприятия коллективного договора в 2025 году в целом по предприятию выполнены. Одобрен проект коллективного договора на 2026–2028 годы.

Документ подписали управляющий директор СинТЗ **Борис Пьянков** и председатель первичной профсоюзной организации **Юрий Чернскутов**.

Коллективный договор вступил в силу с 1 января 2026 года и является главным документом социального партнерства. 🟡



С УЧЕТОМ МНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВА

В Братском филиале ООО «ИСО» состоялась конференция трудового коллектива по заключению важнейшего для трудящихся документа – нового коллективного договора на 2026–2029 годы.



С отчетом о выполнении коллективного договора за 2023–2025 годы выступила и.о. начальника отдела управления персоналом **Наталья Логинова**. Председатель профсоюзной организации филиала **Владимир Кучма** проинформировал делегатов о работе профсоюзного комитета за текущий период.

Были затронуты вопросы уровня заработной платы за отчетный период, премирования, санаторно-курортного

оздоровления работников, оказания материальной помощи, реализации жилищной программы и многие другие.

В итоге коллективный договор за 2023–2025 годы конференция признала выполненным.

Новый коллективный договор предприятия на предстоящие три года подписали **руководитель филиала Алексей Гринкевич** и **председатель первичной профсоюзной организации в ОАО «БрАЗ» Сергей Сковпин**.

Замечания и предложения, поступившие в ходе собрания трудовых коллективов, частично нашли свое отражение в проекте коллективного договора на 2026–2029 годы.

По нерешенным вопросам стороны договорились о дальнейшей их проработке. В частности, профсоюзному комитету и руководству филиала было поручено в течение 2026 года проработать вопрос по включению в текст коллективного договора пунктов о дополнительных выплатах при выходе на пенсию и выплатах премии за выслугу лет. В соответствии с новым коллективным договором продолжится работа по реальному повышению и индексации заработной платы работников филиала. 🟡





ЕЛЕНА ВЫШИВАНЮК

СТУПИНСКИЕ МЕТАЛЛУРГИ С НОВЫМ КОЛДОГОВОРОМ

Состоялась конференция трудового коллектива по принятию нового коллективного договора АО «Ступинская металлургическая компания» на 2026–2028 годы.



36 делегатов единогласно утвердили коллективный договор. Его принятию предшествовали конструктивные коллективные переговоры, в результате которых социальные льготы и гарантии работникам были увеличены, появились новые выплаты. Так, поддерживая здоровый образ жизни работников, предусмотрена новая выплата за сдачу норм ГТО, а для привлечения молодежи – заключение целевых договоров с учебными заведениями на подготовку рабочих и специалистов по необходимым для организации специальностям. Кроме того, для родителей первоклассников согласно колдоговору предоставляется один оплачиваемый день на 1 сентября.

Вела конференцию *председатель первичной профсоюзной организации Екатерина Полухина*. О ходе и итогах переговорного процесса, планах на будущее доложили заместитель директора по экономике *Михаил Каковин* и председатель МОО ГМПР *Елена Вышиванюк*.

По окончании конференции лучшему наставнику АО «СМК», начальнику механического отделения цеха 430, профсоюзному активисту *Евгению Глазкову* вручили Почетную грамоту МОС ГМПР. 🍷





Гайский ГОК: КОЛДОГОВОР ВЫПОЛНЯЕТСЯ

На Гайском ГОКе рассмотрели выполнение коллективного договора в 2025 году и внесли изменения на 2026 год.

В документе зафиксированы достигнутые между работниками и работодателем договоренности. Колдоговор гарантирует работникам сохранение льгот и социальных гарантий и ориентирован на защиту интересов коллектива, включает поддержку санаторно-курортного лечения, спорта и оздоровления.

Предварительно состоялось заседание двусторонней комиссии, на котором было рассмотрено выполнение коллективного договора в 2025 году.

– Все основные пункты, касающиеся социально-экономической защиты работников, были сохранены и даже улучшены, – прокомментировал генеральный директор Гайского ГОКа **Всеволод Гольцов**. – Под контролем договора вопросы социальных гарантий и льгот для работников предприятия, охраны труда. Документ является действенным инструментом регулирования трудовых отношений и при необходимости может корректироваться по согласию сторон.

– В прошлом году все намеченные обязательства по коллективному договору выполнены в полном объеме, – отметил **председатель первичной профсоюзной организации Игорь Черных**. – Социальные гарантии горняков находятся под надежной защитой.

Всеволод Владимирович поблагодарил профсоюзную организацию за совместную работу, пожелал сохранить высокие темпы сотрудничества и продолжить совместно повышать благополучие и социальную поддержку работников Гайского ГОКа в 2026 году. 🍅



АНДРЕЙ ДУБРОВИН

Курс на обучение, инновации и отчетно- выборную кампанию

В Старом Осколе состоялись XX заседание президиума и XII пленум комитета Белгородской областной организации ГМПР. На них в общей сложности было рассмотрено восемь вопросов.

Первым делом президиум утвердил повестку дня пленума. Далее утвердили квоты для поощрения профсоюзного актива к профессиональным праздникам, календарным датам и другим торжественным мероприятиям в 2026 году.

Затем заместитель председателя Белгородской областной организации ГМПР **Андрей Никитский** представил для рассмотрения план обучения профсоюзных кадров и актива областной организации ГМПР.

– В текущем году мы продолжим работу Школы профсоюзного актива, – сообщил Андрей Евгеньевич. – Кроме того, будет осуществляться обучение по отдельным направлениям работы. Так, например, в мае предполагается семинар, направленный на совершенствование механизмов участия профактива в работе информационного центра областной организации. В частности, наши специалисты-информационщики дадут консультации по развитию и продвижению групп в соцсетях.

Для технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда в сентябре будет проведен семинар «Основные требования по охране труда. Надзор и контроль в сфере безопасности труда, изменения в законодательстве по охране труда». А председателей цеховых профсоюзных организаций в тот же период ознакомят с новшествами в трудовом законодательстве.



Запланирован и отдельный двухдневный семинар, традиционно проводимый силами приглашенных спикеров из числа психологов и преподавателей ведущих отечественных школ, специализирующихся на профсоюзном обучении. На сей раз знакомая нашей аудитории Елена Кузьмина, кандидат филологических наук, тренер по коммуникациям, директор АНО ДПО «СОИН «СОЦИОС», представит курс «Стратегия и технологии усиления влияния профсоюзной организации и профсоюзного лидера».

Президиум единогласно утвердил план обучения профсоюзного актива на 2026 г. Также единогласно он утвердил и положение «О смотре конкурсе охраны труда и культуры производства среди организаций и уполномоченных лиц по охране труда горно-металлургического комплекса Белгородской области» в новой редакции.

После чего перешли к рассмотрению вопроса об утверждении положения о новом творческом конкурсе «Искусственный интеллект и профсоюзная логика».

Представивший проект *заведующий информационным центром Андрей Дубровин* сообщил, что несмотря на то, что искусственный интеллект уже повсеместно используется нашими коллегами в работе, конкурс такого плана в профсоюзной среде, по всей видимости, будет проведен впервые.

Одной из важнейших целей, кроме, собственно, развития и поощрения творческой активности членов

профсоюза, станет использование конкурсных работ для проведения традиционного первомайского флешмоба, формат которого также пора было сменить на более современный и интересный для участников акции. Для обеспечения массового участия запланировано вручение четырех главных денежных призов в четырех номинациях и 40 поощрительных. Одна из номинаций предполагает обучение участников конкурса работе в нейросетях силами... самих участников конкурса. Кроме того, для реализации указанных целей специально создан канал в мессенджере Telegram, который впоследствии планируется использовать в качестве дополнительного канала распространения информационных продуктов областной организации.

Проект вызвал живой интерес у аудитории и, несмотря на ряд сомнений, связанных с его инновационностью, был единогласно одобрен президиумом.

Основным вопросом пленума стал, конечно же, вопрос отчетов и выборов в текущем году.

Андрей Никитский обозначил сроки проведения кампании.

Для осуществления отчетов и выборов в соответствии с Уставом ГМПР, первичным профсоюзным организациям и областной профорганизации при подготовке и проведении подготовительных мероприятий был озвучен список требований и рекомендаций.





Председателям первичек были выданы брошюры «Инструкция о проведении отчетов и выборов в профсоюзе» и «Методические рекомендации по подготовке и проведению отчетно-выборных собраний (конференций) в профгруппах, первичных и территориальных организациях Горно-металлургического профсоюза России», разработанные Центральным Советом и напечатанные областной организацией.

– Понятно, что среди вас есть и очень опытные кадры, прошедшие не одну кампанию, сами способные консультировать кого угодно, – обратился к участникам пленума *председатель Белгородской областной организации ГМПР Александр Лихушин*. – Но есть и менее опытные. Хочу заверить, что областной комитет готов оказать любую помощь в организации отчетов и выборов в вашей первичке. Вплоть до совместного участия в подготовке и проведении.

Пленум постановил созвать XX отчетно-выборную конференцию Белгородской областной организации ГМПР 29 сентября 2026 года в г. Старый Оскол.

Также на пленуме заслушали доклад *главного технического инспектора труда ГМПР*

по Белгородской области Алексея Тищенко о состоянии производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях горно-металлургического комплекса Белгородской области в 2025 году и приняли ряд решений, направленных на снижение этих показателей.

В завершение рассмотрели наиболее «приятный» вопрос – о проведении 35-летия ГМПР и 60-летия Белгородской областной организации ГМПР. Пленум постановил провести торжественное собрание профактива, посвященное юбилеям, с вручением наиболее заслуженным

активистам и ветеранам профсоюза наград: грамот ЦС ГМПР и специально разработанных юбилейных нагрудных знаков «60 лет Белгородской областной организации ГМПР».

Информационный центр обкома в течение всего предшествующего собранию периода планирует публиковать на сайте областной организации и в соцсетях материалы об истории профсоюза и областной организации ГМПР, проводимых мероприятиях в связи с юбилейными датами, а также подготовит брошюру, посвященную 60-летию Белгородской областной организации ГМПР. 🇷🇺





ЕЛИЗАВЕТА ДЕНИСОВА



ОТЧЕТЫ И ПЛАНЫ

На заседании президиума Иркутской областной организации ГМПР подведены итоги работы за прошедший год по основным направлениям, намечены ближайшие планы.



За 2025 год количество работающих членов профсоюза в сравнении с предшествующим 2024 годом увеличилось и составило **12 395** человек. Процент профчленства среди работающих на конец 2025 года составил **69,9%**, а общее число членов профсоюза – **15 996** человек.

По итогам коллективно-договорной кампании 2024 года охват действием коллективно-договорного регулирования равен 100%.

В прошедшем году зафиксировано 16 несчастных случаев. Из них три квалифицированы как тяжелые и один – со смертельным исходом. Среди основных причин несчастных случаев – нарушение технологического

процесса, неосторожность и невнимательность работников или внезапное ухудшение их здоровья.

В рамках правозащитной работы членам профсоюза оказывалась комплексная правовая помощь при обращении в комиссию по трудовым спорам и суды различных инстанций. Обращения в КТС касались обжалования приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности. В суд подготовлено и направлено шесть исковых заявлений, пять из них – о признании незаконными приказов о наложении дисциплинарных взысканий, один – о взыскании компенсации морального вреда в связи с установлением профзаболевания.

Президиум подвел итоги конкурсов на лучшую организацию работы по профсоюзному контролю за охраной труда, на лучшую постановку информационной работы среди первичек, выбрал лучшего уполномоченного по охране труда и лучшего профгруппорга в 2025 году.

Члены президиума своим решением дали старт новому информационному конкурсу «Мой профсоюз» среди членов ГМПР Иркутской области.

В настоящем году, согласно утвержденному плану работы, основные мероприятия Иркутской областной организации ГМПР будут посвящены отчетно-выборной кампании.



ИТОГИ и ЗАДАЧИ

Состоялось заседание президиума Московской областной организации Горно-металлургического профсоюза России.



Председатель областной организации Елена Вышиванюк доложила о решениях XI Пленума ЦС ГМПР.

После обсуждения президиум решил провести коллективные переговоры по приведению содержаний коллективных договоров организаций в соответствии нормам заключенного ОТС по ГМК РФ на 2026-2028 годы.

В первом квартале 2026 года решено подготовить для профсоюзных организаций информационный материал о деятельности областной организации за период с 2022-2026 годы, провести пленум совета МОО ГМПР и подготовить методические материалы по отчетам и выборам, а для ЦС ГМПР предложения по внесению изменений и дополнений в Устав профсоюза. Во втором квартале провести инструктивные совещания с профсоюзным активом по вопросам организации и проведения отчетов и выборов в ГМПР.

С анализом статистических отчетов по каждой организации и в целом по МОО ГМПР за 2025 год выступила заместитель председателя Рита Смородинская.

В металлургическом комплексе Московской области работает 7817 человек, среди них 4986 членов профсоюза, что составляет – 63,8% от числа работающих. Всего членов профсоюза вместе с неработающими пенсионерами – 8179 человек.

На предприятиях отрасли женщин – 39,5% (в 2024 – 40,6%). Из них членов профсоюза – 66,8% (в 2024 – 66,2%).

Молодежи до 35 лет – 1520 человека (в 2024 году – 1592 человек). Из них членов профсоюза – 1084 человека, что составляет 71,3%. Впервые принято в члены профсоюза в 2025 году 363 человека.

Отмечена хорошая организационная работа председателей первичных профорганизаций ОАО «Металлургический завод «Электросталь» (председатель И.И. Павличенко), АО «ЭППЖТ» (председатель Н.И. Фиогино), ИСМАН (председатель В.А. Горшков). Охват профсоюзным членством в этих организациях составляет **свыше 85%**.

За отчетный период обучение в 1-3 дневных семинарах прошли все освобожденные (штатные) работники аппарата МОО ГМПР и профсоюзных комитетов. Всего в 2025 году обучено 382 человека.

Всем председателям ППО предложено продолжить работу по увеличению численности членов профсоюза, где охват профсоюзным членством менее среднеотраслевого показателя по МОО ГМПР. Члены президиума приняли план мероприятий, проводимых областной организацией совместно с первичками в год отчетно-выборной кампании в профсоюзе, в год 35-летия ГМПР, направленный на вовлечение в обучающие, познавательные, спортивные мероприятия как можно больше членов профсоюза и членов их семей.

Рассмотрен вопрос об итогах оздоровления членов профсоюза и членов их семей в профсоюзных санаториях, задачах по оздоровлению в 2026 году. 🟡



ОБ ОЗДОРОВЛЕНИИ РАБОТНИКОВ И НЕ ТОЛЬКО

Состоялось совещание председателей цеховых профсоюзных организаций «Уральской Стали». Встреча была насыщенной и посвящена как подведению итогов, так и планированию новых задач.



С сообщением по важнейшему социальному направлению – оздоровлению работников – выступила *ведущий специалист по охране здоровья Анна Медик*. Она подвела итоги кампании 2025 года, отметив, что благодаря совместной работе удалось обеспечить санаторно-курортный отдых для 421 человека, из них 272 – работники предпенсионного и пенсионного возраста. Анна Васильевна выразила благодарность профсоюзному активу

за помощь в организации этого процесса.

Далее Анна Васильевна перешла к планам на 2026 год. В цехи будут направлены списки работников, которым рекомендовано лечение, а также информационные письма с подробным порядком оформления. Анна Васильевна ответила на вопросы председателей, в частности, касающиеся работы профилактория «Металлург».

Совещание продолжил *председатель профорганизации Роман*

Кондратенко, который обозначил ключевые организационные моменты на ближайшее будущее. Речь шла о подготовке к масштабной отчетно-выборной кампании в ГМПР в 2026 году, а также о проведении отчетов в цехах по итогам работы за 2025 год.

Отдельное внимание было уделено участию представителей организации в конкурсах Центрального совета профсоюза «Лучший профгрупп ГМПР» и стихотворных произведений на премию имени Ф. Селянина. Роман Николаевич анонсировал обучение лидеров молодежных комиссий и ближайшие конкурсы.

Завершилось совещание сессией вопросов и ответов. *Правовой инспектор труда ГМПР Кристина Берначук* дала подробные разъяснения по юридическим нюансам, которые волнуют работников предприятия.

Совещание позволило скоординировать действия профсоюзного актива по всем ключевым направлениям: от социальных гарантий и оздоровления до культурной работы и правовой поддержки членов профсоюза. 🟡





КАДРЫ, ЗАРПЛАТЫ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

В Нижнем Тагиле прошло обсуждение ключевых вызовов отрасли.



Филиал «НТМК» ПАО «ЕВРАЗ» принял Свердловский областной комитет ГМПР, здесь состоялось расширенное заседание социально-экономической комиссии: профсоюз обсуждал кадры, зарплаты и социальные гарантии.

Началась встреча членов комиссии с посещения музейно-выставочного центра Нижнетагильского металлургического комбината. После чего в Центре культуры и искусства НТМК состоялось и само заседание.

Анализ ситуации в горно-металлургической отрасли Свердловской области показал: кадровый дефицит, рост внешних экономических вызовов и при этом сохранение социальных гарантий становятся ключевыми факторами, влияющими на устойчивость предприятий. Именно этим вопросам был посвящен расширенный круглый стол комиссии.

Заседание собрало представителей профсоюзных организаций всего

региона. Формат встречи позволил сочетать аналитику проблем с практическими примерами: участники могли подробно рассказать о ситуации в своих коллективах и поделиться успешными подходами к их решению.

В соответствии с «Программой действий Горно-металлургического профсоюза России» и «Основными направлениями деятельности Свердловской областной организации» приоритетными задачами социально-экономической работы областного комитета в 2025 году стали:

- проведение колдоговорной кампании на предприятиях отрасли в формате регионального отраслевого соглашения по ГМК Свердловской области;
- подготовка проекта и заключение отраслевого соглашения по ГМК Свердловской области на 2026–2028 годы, базовым для которого стали положения ОТС по ГМК РФ на 2026–2028 годы и предложения

из ППО ГМПР, которых насчитывалось 56.

В новом Соглашении по сравнению с предыдущим серьезным корректировкам подвергнуты 16 пунктов (в основном касающихся раздела «Охрана труда»), а также внесены шесть абсолютно новых пунктов, в том числе в области льгот и гарантий для участников СВО и членов их семей.

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕМЫ

Кадровый дефицит и зарплаты стали центральными темами обсуждения. *Председатель областной организации ГМПР Валерий Кусков* отметил, что сегодня профсоюзы должны одновременно обеспечивать защиту прав работников и сохранять социальные стандарты. Средний уровень заработной платы по отрасли – порядка 96 тыс. рублей в месяц. Это результат системной работы профсоюзов и постоянного социального диалога, а не случайность.



Металлургические заводы и горнодобывающие предприятия, как и прежде, составляют основу экономики Свердловской области, занимая более 50% промышленности региона. Согласно реестру коллективных договоров в 2025 года действия КД в организациях распространяются на 99,6% работников ГМК Свердловской области, на 99,9% работающих членов ГМПР (без учета профорганизаций учащихся и студентов, ветеранских организаций). То есть практически все предприятия, входящие в Соглашение, имеют коллективные договоры.

Своим практическим опытом формирования коллективного договора в условиях смены формы собственности предприятия поделился **Владимир Радаев**, председатель первичной профсоюзной организации ЕВРАЗ НТМК, отметив:

– Работа профсоюза – это не только переговоры о зарплате. Ежедневный контакт с людьми, внимание к их нуждам и поддержка социальных гарантий создают доверие и помогают удерживать кадры.

ОБМЕН ОПЫТОМ И РАБОТА ТЕРРИТОРИЙ

В ходе круглого стола каждый участник имел возможность рассказать, как живет профсоюз на конкретной территории, какие решения работают, а какие требуют доработки. Обсуждались совместные проекты с образовательными учреждениями, направленные на подготовку молодых специалистов и формирование кадрового резерва.

По мнению участников, именно такой формат – сочетание анализа, практики и живого обмена мнениями

– позволяет формировать стратегическое видение и принимать решения, которые реально работают на местах.

Профсоюзная работа сегодня строится на живом диалоге, обмене опытом, поддержке коллективов и системном решении кадровых вопросов. Как отметили участники круглого стола, только совместные усилия областного комитета и первичных организаций позволяют удерживать социальные стандарты и развивать отрасль в современных условиях.

В заключение работы **Валерий Кусков** подчеркнул, что в марте 2026 года вопросы, обсужденные на комиссии, будут вынесены на заседание пленума областного комитета, для выработки стратегии дальнейшей деятельности организации и формирования позиции профсоюза. 🇷🇺





БОЛЬШЕ ВЫПЛАТ И ПОДДЕРЖКИ

В профсоюзной организации Новокузнецкого алюминиевого завода прошло заседание, посвященное итогам прошедшего года и намеченным планам на новый период.

Вел заседание *председатель профсоюзной организации Иван Григорьев*. Он доложил об исполнении плана-бюджета за 2025 год, представил подробный отчет о смете доходов и расходов, который после заслушивания был принят единогласно.

Большое внимание было уделено предстоящей отчетно-выборной кампании. Иван Сергеевич проинформировал о рекомендации пленума ЦС ГМПР о проведении отчетов и выборов в первичных профорганизациях, профгруппах и профорганизациях подразделений. На заседании определены дата проведения отчетно-выборной конференции ППО и норма представительства делегатов, а также избран состав комиссии по ее подготовке.

Иван Григорьев сообщил об увеличении с 1 января 2026 года размера выплат, предоставляемых профсоюзной организацией на бракосочетание, на рождение ребенка и в связи с достижением пенсионного возраста. Увеличены размеры беспроцентного займа на дорогостоящее лечение или протезирование зубов, а также компенсации профсоюзной организации на санаторно-курортное лечение. Кроме того, предусмотрена поддержка членам профсоюза, которые увольняются с предприятия. Помимо заводских выплат, которые выдаются согласно коллективному

договору, они получают материальную помощь от профсоюзного комитета в зависимости от профсоюзного стажа.

Участники заседания получили информационный материал для размещения в профсоюзных уголках подразделений, в котором содержатся такие полезные сведения, как информация о повышении минимального размера оплаты труда, примеры из судебной практики профсоюзных правозащитников.

Члены профкома также обсудили неудовлетворительную работу общественного транспорта. Работники недовольны графиком движения автобусов, их отсутствием особенно вечером, после смены. Транспортная проблема для работников алюминиевого завода возникла еще в 2020 году, после масштабной реформы. Уже тогда профорганизация подключилась к ее решению. Благодаря обращениям администрации предприятия и ППО «НКАЗ» ГМПР к главе города на линию был возвращен маршрут №5. Но этих мер оказалось недостаточно. В ближайшее время планируется совещание с представителями управления. В связи с этим Иван Григорьев обратился к членам профкома более детально проанализировать графики движения транспорта, собрать от работников все замечания, чтобы на встрече предметно говорить о проблеме. 🟡





АРСЕНИЙ АНДРЕЕВ



ИЛЬЯ КОНОВАЛЕНКО

На лучшую постановку информационной работы

В первичной профсоюзной организации Стойленского ГОКа подвели итоги смотра-конкурса на лучшую постановку информационной работы среди профсоюзных организаций структурных подразделений комбината в 2025 году.

Согласно Положению о конкурсе, председатели цехов ежеквартально предоставляют председателю конкурсной комиссии фотоотчеты о проводимой в подразделениях информационной работе, на основании которых составляются акты проверок. В начале следующего за отчетным года комиссия по информационной работе подводит окончательные итоги конкурса и передает заключительный акт профсоюзному комитету первички.

При составлении актов проверок учитываются различные аспекты проводимой работы, которые оцениваются в баллах. Среди них: наличие «Библиотечки профсоюзного актива» (Трудовой кодекс РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, Устав ГМПР, методические рекомендации по охране труда, организационной, финансовой, информационной работе, работе с молодежью, справочники, профсоюзные документы, методические пособия и пр.); наличие группы цеховой профсоюзной организации в социальных сетях; наличие информационных стендов на участках цеха, частота их обновления и соответствие рекомендациям профкома; выпуск собственных информационных материалов; освещение работы цехкома в группе VK «Профсоюз СГОК»; лучшая творческая находка (гимн, стихотворение, песня, частушка, видеопрезентация и другие оригинальные формы и способы подачи профсоюзной информации); участие в активностях, проводимых информационной комиссией ППО СГОК (конкурсы, акции, викторины, квизы и пр.)

Основная часть этой работы, безусловно, ложится на плечи председателей цеховых профорганизаций. Именно они регулярно обновляют информацию на стендах «Профсоюзная жизнь», в частности, актуальными объявлениями о конкурсах, спортивных мероприятиях и экскурсионных поездках. Они же отвечают и за устное информирование



членов профсоюза на собраниях и вне их, сбор и обработку вопросов и пожеланий, которые транслируют на заседаниях профкома.

Поэтому закономерно, что победителями согласно решению профкома признаны не только сами профорганизации подразделений, но и представляющие их председатели. Ими стали: 1 место – **Татьяна Селютина**, ЦТОиР ФОК; 2 место – **Эльнара Щегорцова**, ЦТОиР ГО; 3 место – **Елена Финагина**, ЦЖДТ.

Грамоты победителям в торжественной обстановке вручили *председатель первичной профсоюзной организации Наталья Прокудина* и *председатель комиссии по информационной работе Юлия Тельнюкова*.

Заметим также, что информационная работа всей первичной профсоюзной организации Стойленского ГОКа традиционно находится на высоте, а ее официальная группа в VK по численности (4039 подписчиков) занимает второе почетное место среди 8 сообществ первичек, входящих в информационный пул Белгородской областной организации ГМПР. 🇷🇺



Время менять правила: ПРОФСОЮЗ В НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ

12–13 апреля 1994 года в Первоуральске (Свердловская обл.) состоялся II – внеочередной съезд ГМПР. Именно на этом съезде Горно-металлургический профсоюз России получил и свое настоящее наименование, и Устав, который стал основой работы на все последующие годы.

«КОГДА ПРОМЕДЛЕНИЕ СМЕРТИ ПОДОБНО»

Глобальные перемены в государстве и обществе сделали так, что прежние организационные и нормативные механизмы профсоюзной работы перестали отвечать новым реалиям. Российские профсоюзы практически одновременно утратили встроенность в систему государственного управления и связанные с ней административные рычаги влияния – в сфере охраны труда, контроля за исполнением социальных гарантий и правовой защиты работников.

Вместо модели обязательного членства и нормативно закреплённого влияния они оказались в условиях добровольности, конкуренции с альтернативными профсоюзами и необходимости действовать преимущественно через переговоры в системе формирующегося социального партнерства. Таким образом, профсоюзы стали самостоятельными субъектами гражданского общества.

Все это привело к тому, что принятый на Учредительном съезде в иных социально-экономических условиях Устав уже не обеспечивал эффективную защиту интересов членов профсоюза. Более того, по оценке членов Центрального Совета, он «позволит разрушить окончательно наш профсоюз», если не внести в него принципиальные изменения.

Из стенограммы VII пленума ЦС ГМПР, 22.12.1993 г. Молодцов Ю.Д.:

– Мы тут с председателями посоветовались. Съезд – это... Промедление смерти подобно. Должны все понять и запомнить. Вы собрались тут делать какие-то коллективные действия... Надо сначала принять устав, потом научиться договариваться – и только потом драться. Это первое. Второе – съезд промежуточный, и не надо никого избирать. Сегодня самая светлая мечта наших предпринимателей – это чтобы им избрали другой профактив, который еще ничего не понимает, они-то их и расщелкают, потому что они еще не обучены. Если кто-то предлагает, посмотрите ему в глаза и задумайтесь, для чего он говорит. В-третьих. Съезд надо проводить в Свердловске, потому что нам это, самое главное, будет дешево.

ПОВЕСТКА ПРИНЦИПИАЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ

С 1992 года на предприятиях отрасли начали возникать альтернативные профсоюзные структуры, что ставило перед ГМПР вопрос о собственной стратегии развития и методах работы в условиях конкурентной профсоюзной среды. Необходимо было определить: каким должен быть отраслевой профсоюз в новых условиях, как выстраивать отношения с работодателями, органами власти, трудовыми коллективами.

Таким образом, повестка внеочередного съезда носила принципиальный характер. В числе ключевых вопросов были:

- положение в отраслевом профсоюзном движении и перспективы его развития;
- внесение концептуальных изменений в Устав;
- подтверждение полномочий делегатов и организация довыборов в связи с изменениями в составе профсоюзного актива;
- подготовка первичных организаций к обсуждению и проработке предлагаемых изменений.

Созыв съезда – это всегда масштабное, организационно сложное и финансово затратное мероприятие. В условиях начала 1990-х, когда профсоюзные структуры только выстраивали новую модель работы, а финансовые ресурсы были крайне ограничены, подготовка внеочередного съезда требовала особенно взвешенных решений. Было принято принципиальное решение сохранить состав делегатов Учредительного съезда, одновременно предусмотрев добор представителей от первичных организаций, вступивших в профсоюз в межсъездовский период.

В целях экономии средств съезд решили проводить в Свердловской области, а не в Москве, в столице затраты были бы значительно выше. Никакой культурной или торжественной программы не предусматривалось – все усилия были сосредоточены исключительно на деловой повестке и принятии необходимых решений.

Созыв II внеочередного съезда не означал отказа от проведения очередного съезда в установленные сроки. Напротив, подчеркивалось, что очередной съезд должен

состояться в соответствии с действующим Уставом – в начале 1996 года.

II внеочередной съезд ГМПР вошел в историю как съезд адаптации и обновления. Принятое решение стало проявлением ответственности профсоюзного руководства и актива перед членами профсоюза. В условиях стремительных изменений съезд стал площадкой для переосмысления роли отраслевого профсоюза, укрепления его организационного единства и определения стратегических ориентиров дальнейшего развития.

Из документов съезда: «В условиях смены в России общественно-политического строя профсоюзы остались, по сути, единственной силой, способной реально противостоять непродуманным действиям в реформировании экономики, заставить государство уделять достойное внимание социальной направленности реформ».

В БОРЬБЕ ЗА ЗАРПЛАТУ И ГАРАНТИИ

После II съезда ГМПР активно включился в законотворческий процесс, участвуя в подготовке проектов важнейших нормативных актов. Особое внимание уделялось формированию прочной правовой базы – как для эффективной социальной защиты трудящихся, так и для гарантирования прав самой профсоюзной деятельности.

27 октября 1994 года члены ГМПР приняли активное участие в Общероссийской акции протеста. Главные требования были предельно ясны и продиктованы жизнью:

ликвидация задолженности по заработной плате и придание реформам подлинно социальной направленности.

Одновременно выстраивалась новая система внутренней коммуникации. Проводились всероссийские селекторные совещания, информационно-консультативные встречи и тематические семинары в Липецке, Волжском и других городах. Председатели региональных организаций, профкомы предприятий, профсоюзный актив совместно вырабатывали позиции, формировали требования, обсуждали практику защиты трудящихся. Совершенствовались методы обучения профактива, расширялись международные контакты с родственными зарубежными профсоюзами.

В результате трудных переговоров в январе 1995-го были подписаны отраслевые тарифные соглашения, распространявшиеся на работников горно-металлургической, золотодобывающей и ювелирной промышленности. В соглашениях предусматривались дополнительные меры по сохранению занятости, применен новый подход к установлению тарифных ставок, усилены гарантии для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним территориях.

Профсоюз добился через решения Правительства и Центрального банка России продления действия порядка резервирования до 30 процентов средств, поступающих на счета предприятий, для первоочередной выплаты заработной платы. Это стало важным инструментом защиты доходов работников в условиях хронических неплатежей.



II Учредительный съезд, 12–13 апреля 1994 года



12 апреля 1995 г. – день
единых коллективных
действий профсоюзов



В обращении к Президенту ГМПР выступил в защиту сырьевой базы металлургии, оказавшейся в критическом состоянии. Совместно с профильными министерствами был подготовлен проект постановления Правительства о мерах по нормализации работы горнодобывающих предприятий металлургии.

ПЕРЕЗАГРУЗКА ПРОФСОЮЗА: ИНСПЕКЦИИ, ЗАКОНЫ, ДОВЕРИЕ

Продолжалась работа по формированию технической и правовой инспекций труда профсоюза – инструментов реального контроля за соблюдением прав работников. Отдел охраны труда подготовил и вынес на пленум ЦС профсоюза Концепцию деятельности ГМПР в сфере охраны труда, в которой были определены приоритеты: выполнение обязательств сторон социального партнерства, внедрение современного безопасного оборудования, повышение уровня управления охраной труда.

Ключевой опорой стала система профсоюзных уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда – разветвленная сеть представителей на уровне рабочих мест, бригад и цехов. Их организационное, финансовое и методическое обеспечение было признано одним из приоритетов профсоюза и стало основой новой модели профсоюзного контроля в отрасли.

Законотворческая деятельность охватывала широкий круг вопросов: участие в разработке проектов Трудового

кодекса, законов о коллективных договорах и соглашениях, о порядке разрешения коллективных трудовых споров, о защите заработной платы, о компенсации ущерба при задержках выплат и других ключевых нормативных актов.

Завершилась масштабная отчетно-выборная кампания: отчеты и выборы прошли в 1010 первичных и 28 территориальных организациях, объединяющих более 1 миллиона 790 тысяч членов профсоюза. В сложнейшей общественно-политической обстановке ГМПР призвал трудящихся проявить гражданскую активность на выборах в Государственную Думу 17 декабря 1995 года, подчеркивая необходимость добиваться «надежности при переменах». Представители профсоюза получили мандаты депутатов, усилив парламентское представительство отрасли.

В апреле 1995 г. Центральный Совет профсоюза учредил Фонд милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав», направленный на реализацию благотворительных, социальных, медицинских, спортивных и культурных программ.

Таким образом, несмотря на тяжелейшие социально-экономические условия, 1994–1995 годы стали периодом активной институциональной перестройки и укрепления позиций ГМПР. Профсоюз не только реагировал на вызовы времени, но и формировал механизмы долгосрочной защиты интересов горняков и металлургов в новой экономической реальности. ■



ОЛЬГА БАТАСОВА

НЕСЛОМЛЕННЫЕ КРИЗИСОМ

Публикуем воспоминания экс-председателя первичной профсоюзной организации ПАО «Северсталь» (2007-2019 гг.)

Александра Сергеевича Афанасьева.

ЛИЧНОСТИ, СОЗДАВШИЕ ИСТОРИЮ

Вспоминая об истории Горно-металлургического профсоюза России хочется, прежде всего, отметить людей, которые стояли у истоков формирования и становления нашего профсоюза, кто в сложный период нестабильности и перемен брал на себя ответственность в отстаивании прав работников, защиты их интересов.

Среди представителей Вологодчины я бы, несомненно, отметил **Игоря Журавлева** и **Виктора Кострова**. С Игорем Павловичем Журавлевым (председатель профсоюзной организации череповецких металлургов с 1994 по 2007 год) я впервые познакомился в 1994 году, когда он стал председателем профсоюзной организации предприятия. На его плечи легли первые сложные периоды: развал Советского Союза, становление профсоюзной организации в новых политических и экономических условиях, первый кризис, безденежье, приватизация.

Профсоюзный комитет под его руководством реформировал профсоюзную работу предприятия, отвечая современным вызовам времени. Важно, что при профкоме предприятия начала свою деятельность правовая служба. Ключевым моментом стало подписание коллективного договора на 2002 – 2005 годы. Тогда

документ полностью изменил свою структуру – на первый план вышли вопросы занятости, оплаты труда, безопасности, социальной защиты.

И еще важная заслуга Игоря Павловича Журавлёва в том, что в нашем колдоговоре есть большой перечень внутренних документов, которые проводятся в рамках законодательства и касаются оплаты и условий труда, других изменений социального плана. В законодательстве применяется формулировка «с учетом мнения профсоюза», а у нас в колдоговоре было четко прописано «по согласованию» и такая формулировка актуальна в настоящее время. Это очень важно, потому что профсоюзная организация имеет возможность вносить коррективы, отстаивать свою позицию.

Виктор Викторович Костров (председатель Вологодской областной общественной организации ГМПР с 1996 по 2011 гг.) – еще один глубокоуважаемый профсоюзный лидер. Он был членом Центрального Совета ГМПР, председателем оргуставной комиссии ЦС профсоюза. С его активным участием был подготовлен и принят Устав ГМПР.

Особо хочу отметить его деятельность по укреплению профсоюзных рядов. В начале двухтысячных годов на Череповецком металлургическом комбинате проходил процесс вывода подразделений, осуществляющих



Игорь Павлович Журавлёв



Виктор Викторович Костров



Подписание колдоговора.

Алексей Александрович Мордашев и Александр Сергеевич Афанасьев

ремонтные функции, из состава основного предприятия. Виктор Костров сыграл значительную роль в сохранении профсоюзных организаций в этих структурах. Мы формировали профорганизации на основе переходящих работников, являющихся членами профсоюза. Так были созданы профсоюзные организации: фирма «Стоик», «Домнаремонт», «Металлург-ремонт», «Энергоремонт» и другие. Тогда было принято решение о том, что эти певички будут замыкаться на областную организацию ГМПР. Учредительные документы по их созданию, внутренние документы, коллективный договор мы сверяли с Виктором Викторовичем. При этом за работниками были сохранены практически все льготы, которые действовали по коллективному договору «Северстали».

ПРОВЕРКА НА ПРОЧНОСТЬ

В 2007 году состоялась конференция, на которой меня избрали председателем профсоюзной организации ПАО «Северсталь». В целом это был неплохой период для компании: в начале 2000-х шел активный рост экономики, предприятие работало стабильно, зарплата выплачивалась вовремя. Горно-металлургический

профсоюз за 17 лет работы в новых условиях стал серьезной и значимой организацией. Был сформирован его Устав, четко определены задачи, которые остаются неизменными и сегодня – защита прав трудящихся, выполнение трудового законодательства, повышение доходов работников.

Но буквально через год случился мировой финансово-экономический кризис, производство сильно упало, начались массовые сокращения. Это был очень непростой период для всех предприятий. Мы впервые столкнулись с рыночным кризисом и никто не знал что и как делать. Одни предприятия пытались сохранить все, что есть и просто снижали зарплату работникам, другие пробовали какие-то свои меры.

На Череповецком меткомбинате было принято решение о сокращении коллектива не менее чем на 25%. Это было очень болезненно для работников. Представители профсоюзной организации участвовали во всех процессах, чтобы минимизировать последствия для людей. Мы согласовывали все приказы, выполнение Трудового кодекса, контролировали, чтобы выплаты производились в полном объеме, чтобы потом, при более благоприятной ситуации, у людей была

возможность восстановиться на производстве. И на самом деле позже многие возвращались на комбинат и продолжали работать.

Нужно сказать, что на «Северстали» управленцы стремились быть новаторами. И аутсорсинг пошел у нас в числе первых, и выделение ремонтной службы из общего состава персонала у нас происходило раньше, чем на других предприятиях отрасли.

Особая сложность заключалась в том, что для профорганизации это было все вновь и все непросто. Каждый новый шаг правительства, руководства компании отражался на трудовом коллективе. Приходилось искать какие-то новые формы взаимодействия, принимать новые решения. Хорошо помогали наши юристы. В этой связи хочется отметить работу **Владимира Ильича Пахолкова**. Неоценимую поддержку оказывали председатели цеховых профорганизаций, которые вникали во все вопросы. У них получалось налаживать стабильную работу в коллективах, находить общий язык с руководителями, разговаривать с людьми и решать их вопросы. Хочется отметить работу моих заместителей, которые всегда были в гуще событий: **Валерий Анатольевич Новиков, Валентин Иванович Громов, Иван Викторович Шутов** (сегодня – председатель Вологодской областной организации ГМПР), **Юрий Анатольевич Изотов** (сегодня – председатель Вологодской областной Федерации профсоюзов).

Тогда в коллективном договоре «Северстали» появились новые пункты, посвященные льготам и гарантиям в связи с оптимизацией персонала. Это различные меры поддержки, например, досрочная пенсия. Мы договорились, что работникам, которым оставалось два года до выхода на заслуженный отдых (а по некоторым категориям работников – и пять лет), выплачивалась пенсия от «Северстали» до назначения государственной. Эта льгота действует и



*А. Афанасьев, председатель ГПО ПАО «Северсталь», его заместитель В. Новиков,
В. Костров, председатель ВООО ГМПР (2009 год)*

сегодня для работников, которым предлагается сокращение или есть серьезные медицинские проблемы, не дающие возможность продолжать трудовую деятельность на производстве.

В период экономического кризиса первичная организация контролировала, чтобы все процессы оптимизации шли без нарушения трудового законодательства. Поддержка

людей в этот непростой период была очень значима. В каждом подразделении была создана своя комиссия по рассмотрению этих вопросов, также действовала комиссия на уровне всей компании, куда могли обратиться работники, не согласные с решением цеховых комиссий. Многие уходили по соглашению сторон – с большими выплатами, чем полагалось по закону, единоразово

получая от трех до шести среднемесячных зарплат.

НА СТРАЖЕ ИНТЕРЕСОВ ПРОСТОГО ЧЕЛОВЕКА

Помню свой первый съезд профсоюза в 2008 году. Это был VI съезд ГМПР. Я тогда всего три месяца как был избран председателем профорганизации. Масштабное событие – в зале 600 человек.



VI съезд ГМПР



Делегация Вологодской областной организации ГМПР на VI съезде ГМПР в 2008 году

Руководство профсоюза в лице председателя **Михаила Тарасенко** подробно отчиталось перед делегатами за четырехлетний период. По словам докладчика, большинство задач, поставленных четыре года назад, выполнены. И по уровню заработной платы в

нашей отрасли (тогда почти 20 тысяч рублей), и по защите прав трудящихся, и по вопросам охраны и безопасности труда, и по заключению коллективных договоров и трехсторонних соглашений. Съезд определил задачи на ближайшие четыре года. Среди них главные: защита

социально-экономических прав горняков и металлургов, улучшение условий труда, рост заработной платы, пенсионное обеспечение. Еще аутсорсинг, вызванный реструктуризацией многих российских горно-металлургических предприятий и напрямую связанное с



Делегация Вологодской областной организации ГМПР на VIII съезде ГМПР в 2017 году

этим уменьшение численности нашего профсоюза.

Общее мнение делегатов съезда было таково: профсоюз согласен с работодателями в том, что реструктуризацией заниматься нужно, но внимание профсоюза должно быть приковано к самому процессу. Необходимо постараться сохранить численность профорганизаций в сервисных предприятиях и сделать все возможное, чтобы новые работники тоже становились членами ГМПР.

Еще одна очень важная задача того периода, стоящая перед ГМПР, — добиваться достойного пенсионного обеспечения для горняков и металлургов, ратификации

Конвенции МОТ №102 и пересмотра пенсионного законодательства.

Другая актуальная тема — использование заемного труда. Съезд принял соответствующую резолюцию, в которой говорилось, что Горно-металлургический профсоюз России выступает против принятия федерального закона «О заемном труде». Это когда работники нанимаются одной организацией, а работают в другой. Фактически это перепродажа трудовых ресурсов. Для работодателей такая ситуация удобна и выгодна. Они не несут никаких социальных обязательств в отношении нанятого таким образом персонала.

Таких работников легко уволить, вряд ли они смогут создать собственную профсоюзную организацию для отстаивания своих прав.

На съезде говорилось о том, что профсоюз не может стоять в стороне от выработки законодательства, от действующей власти, от механизма принятия важных социальных и экономических решений.

Уверен, что если бы не было Горно-металлургического профсоюза России, то решения по многим злободневным вопросам для работников принимались не в их пользу и снижали уровень социальной поддержки простых трудовых людей. 🇷🇺



Акция ГМПР у дома Правительства Российской Федерации, 2007 год



«НАМ БЫЛО НЕ ДО КУЛЬТУРНЫХ ПРОГРАММ...»



«Нам было не до культурных программ. Надо было решать насущные проблемы». Экс-профлидер Челябинского трубопрокатного завода **Анатолий Воронин** рассказал о жизни в стране в лихие 90-е, общественной работе и главном профсоюзном событии тех лет – втором съезде ГМПР.

Первичку он возглавлял в 1980-1990-е годы – самые сложные времена слома эпох, смены государственной власти и общественного устройства, социальных и экономических катаклизмов. Пик этой нестабильности захватил середину 1990-х, когда в ГМПР проходил второй съезд. Было это не в Москве, а в Свердловской области, в Первоуральские, и уже этот факт говорит о многом: денег на то, чтоб принять всех в столице, не было, пришлось обращаться в регионы, и многие добирались

туда не самолетами, а по железной дороге. **Анатолий Воронин** был одним из 53 делегатов этого исторического события от Челябинской области.

– Это были времена забастовок. Где-то месяцами не платили зарплату. Где-то выдавали товарами, – вспоминает Анатолий Андреевич. – Но у нас на предприятии было более-менее стабильно. Хотя и задержки тоже были, но ненамного. И одну забастовку тоже помню. В магазинах же ничего не было, дефицит тотальный. Даже обычную курицу трудно было достать. И у нас

забастовал железнодорожный цех. Люди потребовали от руководства обеспечить их куревом. Благо, у нас с табачной фабрикой были хорошие партнерские отношения. Я поехал туда – мне насыпали сигарет россыпью три больших коробки из-под телевизоров. И мы всем курящим в цехе по списку выдавали.

С Китая нам присылали одежду, обувь – мы тоже работникам выдавали, под зарплату. Еще мы тогда японцам трубы поставляли, а они в ответ видеоманитофоны, в порядке бартера, которых тогда вообще нигде не было. Из Германии мебель присылали. Люди брали с удовольствием. И так удавалось гасить социальное напряжение. Тогда еще работали совхозы. Оттуда везли мясо. Все делил профком. Составляли списки, учитывали детей. Тушенку выдавали – фуры прямо на территорию завода заезжали. Но в других городах, на предприятиях, знаю, было хуже. И об этом наши коллеги рассказывали в кулуарах съезда, между заседаниями.

Вообще, до этого съезда у меня было ощущение, что съезд – это такое торжественное, пафосное мероприятие. А этот был – чисто деловой. Никаких культурных мероприятий. Просто рабочая ситуация по обсуждению конкретных вопросов. И за этим деловым настроем витал дух кулуаров, где рассказывали, как людям приходится элементарно выживать.

Сам съезд проходил жарко, шумно. Много споров. Практически по каждому вопросу. Каждому

выступающему оппонировали с мест. Вопросы буквально сыпались. Некоторые прямо высказывали, даже резкости себе позволяли. Их осаживали.

Обсуждали, как сохранить наши предприятия. Тогда директоров избирали, а не назначали. Так же как и руководителей рангом ниже – начальников цехов, бригадиров. Это осложняло работу. В руководители, бывало, попадали случайные люди. И еще – времена приватизаций. Помню, как на ЧТПЗ формировали рабочую комиссию с участием профсоюза, которая распределяла акции среди работников. Тогда везде такие комиссии создавали. Все это тоже добавляло жару в споры, разногласия. Говорили, предприятия должны остаться за коллективами.

Одним из самых неоднозначных по реакции было предложение увеличить размер перечислений членских взносов первичек в вышестоящие органы. Я бы даже сказал, это было нервом всего съезда. Помню, вопрос обсуждали около двух часов. Тогда это не прошло. Но многие уже понимали, что такую постановку вопроса требует время. Страна вступала в капитализм, в новую систему финансовых отношений. Не все вопросы уже можно было решать на местном уровне. Неслучайно возникла и тема создания фонда солидарности.

В целом я со всеми решениями съезда был согласен, как и большинство делегатов. Считаю, они были осознанными и справедливыми для того времени. 🍅



Челябинский трубопрокатный завод, 1990 годы



НАТАЛЬЯ КУКСА

БЕЗОПАСНОСТЬ КАК СТРАТЕГИЯ И ПРАКТИКА

В профорганизации
ЕВРАЗ НТМК
большое внимание
уделяется вопросам
охраны труда.



ПЛОЩАДКА ДЛЯ СТРАТЕГИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

«Профсоюзный вторник» на Нижнетагильском металлургическом комбинате стал не просто очередной еженедельной встречей, а платформой для глубокого обсуждения итогов работы по охране труда и промышленной безопасности в 2025-м году.

Расширенное заседание президиума профорганизации объединило председателей профсоюзных организаций и руководителей производственных подразделений. Доклад директора по охране труда и промышленной безопасности Дивизиона «Урал» Александра Сахаровского, а также выступления других участников задали аналитический тон дискуссии. Рассматривались не только

показатели, но и динамика их изменений, управленческие решения, результативность. Особое внимание уделялось извлеченным урокам и тому, как они воплощаются в повседневной работе.

Формат расширенного состава позволил перейти от общей оценки к конкретным шагам. Руководители подразделений делились уже реализованными инициативами и





СЕРГЕЙ ГУДКОВ



ИГОРЬ БЕРЕЗОВСКИЙ

ЗНАНИЯ, СПАСАЮЩИЕ ЖИЗНИ

На Кировградском заводе
твердых сплавов (КЗТС)
завершился масштабный
образовательный курс для
уполномоченных по охране труда.

обсуждали, как меняется подход к охране труда на местах. В центре внимания – не формальное соблюдение инструкций, а формирование целостной системы безопасности, интегрированной в производственные процессы и в корпоративную культуру.

– Для профсоюза охрана труда остается темой постоянного участия и контроля. Председателям профсоюзных организаций важно последовательно работать в этом направлении в своих подразделениях, – подчеркнул *председатель первичной профсоюзной организации ЕВРАЗ НТМК Владимир Радаев*.

«Профсоюзный вторник» еще раз подтвердил, что системная работа, аналитический подход и конкретные решения способны создавать безопасные условия труда для каждого сотрудника и укреплять культуру безопасности как стратегический приоритет компании.

КАЖДЫЙ РИСК УЧТЕН

Более 50 специалистов собрались на расширенное совещание старших уполномоченных по охране труда. Традиционно в профсоюзной организации ЕВРАЗ НТМК такие встречи проходят

каждый третий четверг месяца. На этот раз к уполномоченным присоединились эксперты служб охраны труда и профильные специалисты подразделений предприятия.

В центре обсуждения – итоги по производственному травматизму, включая микро-травмы, и меры по их предотвращению. Особое внимание уделили обеспечению работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ). Компании-поставщики показали новые отечественные СИЗ: средства защиты органов дыхания, системы для работы на высоте. Эксперты объяснили, как правильно подбирать СИЗ с учетом индивидуальных особенностей. Не обошлось и без производственных рисков: расчистка подъездных дорог к складам, ликвидация скользкого покрытия на крыльце проходной «Комсомольская» – простые меры, которые напрямую повышают безопасность на предприятии.

По итогам совещания составлен список первоочередных задач с конкретными сроками исполнения. Следующее заседание станет точкой контроля: проверяют, как выполненные меры влияют на снижение производственного травматизма. 🟡



На протяжении нескольких дней 90 активных членов профсоюза погружались в мир безопасности и охраны труда, получая ценные знания от **Нatalьи Мережниковой**, **Нatalьи Панариной** и **Нatalьи Христолюбовой** – ведущих специалистов завода.

Программа обучения охватывала ключевые аспекты, критически важные для обеспечения благополучия каждого работника. Особое внимание было уделено практическим навыкам: уполномоченные освоили методики оказания первой помощи пострадавшим, научились грамотно применять средства индивидуальной защиты и ознакомились с общими вопросами охраны труда. Не менее важным стало изучение безопасных методов и приемов выполнения работ при воздействии вредных и опасных производственных факторов, что позволит минимизировать риски на рабочих местах.





ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ
ОХВАТЫВАЛА КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ,
КРИТИЧЕСКИ ВАЖНЫЕ ДЛЯ
ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЛАГОПОЛУЧИЯ
КАЖДОГО РАБОТНИКА ...



Преподаватели курса, специалисты Свердловской областной организации ГМПР **Николай Алексеев** и **Владимир Шафрай** представили глубокий анализ текущей ситуации на предприятиях ГМК Свердловской области. Были детально рассмотрены

структура общественного контроля и роль уполномоченных по охране труда в ней. Особое внимание было уделено состоянию производственного травматизма и профессиональной заболеваемости на предприятиях, а также выявлены основные причины,

способствующие возникновению несчастных случаев на производстве. Полученные знания и навыки станут надежным фундаментом для дальнейшей эффективной работы уполномоченных по созданию безопасных и здоровых условий труда. 🍅



АРСЕНИЙ АНДРЕЕВ



БЕЗОПАСНОСТЬ ПОД ОСОБЫМ КОНТРОЛЕМ

На Яковлевском ГОКе состоялась рабочая встреча представителей Белгородской областной организации ГМПР с трудовым коллективом комбината.



На нее были приглашены активисты первичной профсоюзной организации, в том числе уполномоченные по охране труда, а также работники службы охраны труда предприятия.

Открыл мероприятие **председатель первички Игорь Климов**, который рассказал о проводимой профсоюзной работе. **Заместитель председателя Белгородской областной организации ГМПР Андрей Никитский** поведал о целях и задачах профсоюза вообще и

их реализации областной организацией в частности.

Не случайно основной темой встречи стала безопасность труда при производстве работ: в минувшем году динамика тяжелых несчастных случаев на Яковлевском ГОКе продемонстрировала рост. Это прозвучало в докладе об уровне производственного травматизма на предприятиях ГМК региона в 2025 году, представленном слушателям **главным техническим инспектором труда ГМПР по Белгородской**

области Алексеем Тищенко. Упор был сделан на выявление причин и профилактику производственного травматизма.

В ходе мероприятия участники делились своими наблюдениями, высказывали предложения и пожелания, направленные на достижение качественных изменений в области охраны труда в ближайшей перспективе. Все отметили необходимость развития сотрудничества по вопросам безопасности труда. 🟡



ОЛЬГА БАТАСОВА

ОТ ИДЕИ ДО СИСТЕМНОЙ РАБОТЫ



На «Карельском окатыше» за два года возродили институт уполномоченных по охране труда.

Такие результаты сотрудничества профсоюзных организаций ГМПР, действующих на предприятиях «Северстали», были зафиксированы на круглом столе в Череповце. Встреча прошла в ходе визита коллег из Костомукши на Череповецкий металлургический

комбинат для участия в конференции уполномоченных по охране труда.

– В составе делегации приехали 12 человек во главе с председателем совместного комитета по охране труда предприятия **Натальей Мареп**, – рассказал **Евгений**





ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

Медные реки и навигатор эмоций

Как плещутся медные реки и как овладеть семьюдесятью эмоциями-чувствами, увидели и узнали молодые металлурги и горняки. Новая серия занятий Школы молодого профлидера Челябинской областной организации ГМПР прошла в Карабаше и Кыштыме.



На 2-дневные выездные занятия приехали молодые профактивисты металлургических и рудных предприятий Челябинска, Магнитогорска, Сатки, Аши, Златоуста, Кыштыма, Карабаша, Нагайбакского района. К группе присоединились *председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов*, почетный гость – *заместитель председателя профсоюза Андрей Шведов*, выпускники других групп ШМПЛ.

Как плещутся медные реки, молодые металлурги и горняки увидели на «Карабашмеди» – для них устроили экскурсию на производство. Из большой плавильной печи Ausmelt в металлургический цех в ковшах привозят первичный расплав – штейн. Температура до 1300 градусов. Здесь его заливают в конвертер, ставят под дутье, затем сливают шлак, получают

Смирнов, заместитель председателя профорганизации ПАО «Северсталь».

Уполномоченные профсоюза по охране труда на «Карельском окатыше» были всегда. Но в какой-то момент их роль в обеспечении безопасных условий труда снизилась. Профсоюзный актив ПАО «Северсталь» организовал обмен лучшими практиками общественной работы в области безопасности с коллегами в рамках межрегионального взаимодействия профорганизаций ГМПР.

– В ноябре 2023 года мы провели для работников «Карельского окатыша» семинар, где познакомили с тем, как выстроена система общественного контроля за охраной труда в прокатном производстве «Северстали», – прокомментировал **Николай Гусаров**, заместитель председателя профорганизации подразделения. – Затем были командировки по обмену опытом, переговоры с руководством, стажировки. Мы увидели поддержку и на уровне руководства «Карельского

окатыша». Появилось Положение, было организовано обучение актива, мотивация, включение в единую систему производственного контроля – все уполномоченные работают в ПК КОТ. Так, помощь в предотвращении опасных событий и устранении рисков стала системной и ощутимой.

Карьер, фабрика окомкования, ремонтный блок – уполномоченные по охране труда теперь действуют по всем подразделениях «Карельского окатыша». Они следят за выполнением норм и правил охраны труда, указывают на несоответствия и стараются самостоятельно их устранять, предупреждают возможные проблемы.

При этом общение между профсоюзными активами предприятий происходит регулярно. Так, в ходе визита в Череповец делегация из Костомукши побывала и на промплощадке. Уполномоченные провели стажировающий обход в трех цехах, где познакомились с практикой работы череповецких коллег. 🇷🇺





полусернистую медь, варят. Участникам ШМПЛ показали этапы этого процесса, включая эффектный слив шлака из ковшей шлаковозов, а также производство медных анодов. Рассказали об особенностях работы серноокислотного цеха.

Молодые профлидеры увидели, в каких нелегких условиях трудятся конвертерщики, машинисты кранов, стропальщики, слесари. Но это компенсируется достойной зарплатой и соцпакетом в коллективном договоре. Подтверждение – полностью укомплектованный штат предприятия, отсутствие на сегодняшний день вакансий по большинству профессий.

Медное производство развивается – идет модернизация, строится новый завод «29 элемент». Наряду с этим холдинг, в который входит «Карабашмедь», активно вкладывается в социальную сферу – реализует проекты, пропагандирует трудовые ценности. Об этом говорилось на встрече с представителями работодателя и собственника, которая после экскурсии состоялась в заводоуправлении. С молодыми профлидерами общались представители компании-собственника и «Карабашмеди» – заместитель гендиректора завода **Мария Савченко**, председатель профорганизации **Надежда Панина**.

Представители ГМПР рассказали на встрече о принципах социального взаимодействия

профсоюза с предприятиями ГМК и холдингами через отраслевое объединение «АМРОС», региональное объединение работодателей, об опыте заключения Отраслевого тарифного соглашения и колдоговоров, о взаимных выгодах социального партнерства и создания на предприятиях профсоюзных организаций. **Юрий Горанов** и **Андрей Шведов** от имени профсоюза выразили готовность к конструктивному диалогу с собственником. В свою очередь представители работодателя и холдинга рассказали о профориентационной работе, которую «Карабашмедь» активно ведет с подрастающим поколением еще со школьной скамьи. Предприятие ждет молодежь и готово предоставить ей все условия.

Город Карабаш заметно преобразился в последние годы – стараниями холдинга улучшена экология, построены новые объекты инфраструктуры. В этом убедились участники ШМПЛ во время экскурсии по городу. Они посетили современные спорткомплекс, физкультурно-оздоровительный комплекс с бассейном и баней. В ТРЦ «Медь» с ними встретились актив «Карабашмеди», выпускники ШМПЛ прошлых лет. Вместе с зампреда областного организации ГМПР **Владимиром Ревенку** ребята поговорили о том, как сегодня вовлекать рабочую молодежь в общественные дела. В год отчетов и выборов,

который начался в профсоюзе, предстоят серьезные кадровые изменения, в т.ч. в областном Координационном молодежном совете ГМПР. Кто может войти в его новый состав и чем он будет заниматься – тоже обсудили.

Только на 10% успех публичного выступления зависит от того, что говорит оратор. Гораздо больше – 30% – на слушателей влияет, как он говорит. Но еще больше – 60% – зависит от того, как он выглядит. Эту формулу «школьникам» открыла опытный тренер по риторике, доцент кафедры медиакоммуникационных технологий Санкт-Петербургского института кино и телевидения **Арина Маркова**: тренинг по мастерству публичного выступления состоялся во второй учебный день.

Вместе с преподавателем в командах и индивидуально металлурги и горняки учились бороться с волнением. В этом отлично помогает техника управления чувствами и эмоциями, которых, оказывается, больше 70. Для успешного овладения ими участники «вооружились» специальной таблицей-навигатором по чувственно-эмоциональному миру человека. Дополнительно освоили искусство использования жестов, которых, как оказалось, еще больше.

«На меду медовик, но мне не до медовика»: еще один инструмент, помогающий тренировать речевой



аппарат, говорить четко и внятно. Несколько таких чистоговорок профлидеры отработали вслух. Кроме этого, учились говорить комплименты и улыбаться.

Все эти навыки стали отличным подспорьем в командных самопрезентациях, где важно было грамотно выстроить композицию начиная с яркого приветствия и заканчивая эмоциональным финалом. Это не только дало полезный опыт, но и помогло сплотиться, индивидуально раскрыться, все получили мощный эмоциональный заряд.

Данил Лошкарев, ММК:

– Насыщенный опыт и новые знания. Очень интересно было увидеть реальное производство, кроме того, на котором сам работаешь, технологические процессы в действии. Было шумно, жарко и очень интересно – столько новых впечатлений и фактов! Непростые задания по риторике были от преподавателя Арины Марковой. Но – очень увлекательно и полезно. Особенно – как держаться перед аудиторией, тренировка дикции, интонации и тембра голоса. Теперь я чувствую себя гораздо увереннее, когда нужно выступить, что-то рассказать вслух. Спасибо преподавателю и организаторам за это обучение.

Анастасия Литвинова, «ММК-МЕТИЗ»:

– Сначала было жарко в прямом смысле. Увидеть, как рождается медь, ощутить жар от расплавленного металла и делить эти эмоции с командой – это незабываемо. Спасибо руководству за такую возможность! А потом было жарко в учебном зале вместе с преподавателем Ариной Марковой. Истины, которые стали для меня главными. Первая – имидж оратора. Первые 30 секунд решают все. Если жесты расходятся со словами – тебе не верят. Вторая – лидерский спич. Это не просто речь, а искра, которая должна зажечь. Главный секрет – честные эмоции и личные истории. 🧡





СЕРГЕЙ ГУДКОВ



ИГОРЬ БЕРЕЗОВСКИЙ



ПРОВЕРКА ДЕЛОМ

Новый выпуск Школы молодых профсоюзных лидеров состоялся в Свердловской областной организации ГМПР.

Выпускники восьмой Школы молодого профсоюзного лидера собрались в Екатеринбурге, чтобы сдать своеобразный традиционный экзамен – принять участие в конкурсе «Молодой профсоюзный лидер-2025». 16 человек соревновались в умении говорить, слушать, отвечать на вопросы – хоть программа конкурса обкатана годами, но для новичков это всегда что-то новое и интересное.

Судили конкурсантов преподаватели ШМПЛ – **Сергей Гудков** и **Любовь Селиванова**, а также один из призеров предыдущих школ **Наиля Махмутова** и заместитель председателя областной организации ГМПР **Сергей Юркин**.

Самопрезентацию «Я – молодой лидер», как всегда, ограничили двумя минутами на человека. Выпускники читали стихи, сочиненные специально для мероприятия, презентовали свои видеоролики, а кто-то и учил текст





целиком. Запомнились презентации **Марины Адамович** (ПНТЗ) и **Виктории Лобановой** (КЗПВ) – ярко и не без доли качественного юмора. А в основном все говорили о своих достижениях и о профсоюзной работе.

Самый любимый ребятами и одновременно сложный конкурс «Дебаты» вызвал бурю эмоций. Любимый – потому что можно было высказать позицию, противоположную общепринятой. А сложный – потому что здесь обычно побеждает лидер, у которого хорошо поставлены аргументация и красноречие, что есть не у каждого. Победу одержала

Мария Киселева (ППО «УАЗ» ГМПР). У жюри не было ни единой претензии к ее убедительности.

Поскольку, чтобы занять призовое место, удачно выступить на конкурсе было недостаточно, жюри также оценивало работу в течение года – явку на занятия, работу во время сессий и дисциплину выполнения домашних заданий, в том числе и по привлечению новых членов профсоюза. Поэтому последний конкурс «Проект» стал не просто яркой точкой, где команды придумали несколько мероприятий, вроде интеллектуальной битвы мужчин и женщин «Февромарт» и ярмарки

идей «Профсоюзное ЭКСПО», но и показало, насколько команды умеют работать вместе и брать на себя ответственность.

По итогам конкурса все участники получили сертификат выпускника. Спецпризы для тех, кто немного не дотянул до заветного пьедестала, получили **Марина Адамович** (ПНТЗ), **Алена Крутакова** (Уралэлектромедь) и **Виктория Лобанова** (КЗПВ).

Итоги же конкурса таковы: 3 место – **Юлия Пестерева**, ППО «Качканар-Ванадий»; 2 место – **Мария Киселева**, ППО «УАЗ»; победителем стал **Дмитрий Горин**, ППО АО «Серовский завод ферросплавов». 🏆





КОДЕКС ВЫБОРОВ

В профорганизации «РУСАЛ Красноярск» прошел семинар для профактивистов под названием «Мастерская выборов или как провести отчетно-выборную кампанию по Уставу, без сучка и без задоринки».

Под руководством профсоюзного преподавателя Галины Кудряшовой председатели профорганизаций подразделений и профгруппы смогли не только ознакомиться с нормативной базой, но и «препарировать» ее, разобрав каждую деталь, чтобы отчетно-выборная кампания в подразделениях прошла

максимально качественно и по правилам.

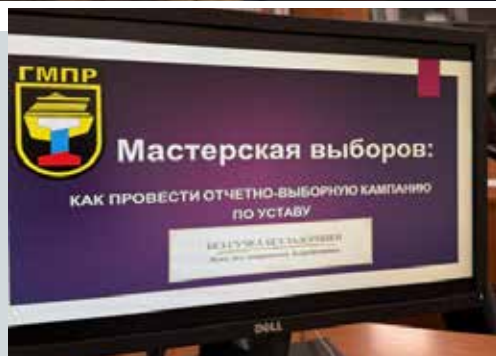
Основой семинара стала Инструкция Центрального Совета ГМПР по проведению отчетов и выборов. Но это было не просто теоретическое ознакомление – участники подробно разобрали ее, задали вопросы, нашли ответы и решили

многие «вечные» проблемы проведения собраний.

В результате участники вспомнили и научились:

- правильно организовать подготовительный этап;
- проводить собрания и конференции, придерживаясь всех требований Устава ГМПР;
- готовить доклады так, чтобы они были информативными и убедительными;
- выдвигать кандидатуры на должность председателя профорганизации и профгруппы, учитывая все нюансы.

Галина Кудряшова раскрыла участникам секретные фишки, которые делают отчетно-выборную кампанию не только легкой, но и максимально прозрачной. Например, подчеркнула важность своевременной подготовки документов, правильного оформления протоколов и проведения голосования по установленным правилам. Также особое внимание уделила соблюдению всех протокольных процедур, ведь именно они придают легитимность результатам кампании. 🇷🇺





ТАТЬЯНА КИТАЕВА



ТАТЬЯНА КИТАЕВА • ИРИНА ВОРОБЬЁВА

ЗАЛОГ УСПЕХА – В ПОДГОТОВКЕ

В профорганизации «ЗапСиб» ГМПР запланирована серия семинаров для председателей структурных профсоюзных организаций по проведению отчетно-выборной кампании.



На первом занятии слушатели обсудили, как правильно организовать собрание в профгруппе, рассмотрели порядок проведения конференции, избрания делегатов, выдвижения кандидатур, саму процедуру выборов и так далее. Остановились на том, как подготовить отчетный доклад. Акцент сделали на правильном заполнении всех необходимых документов.

Обучение провели профсоюзные преподаватели **Ирина Третьякова** и **Иван Безруков**. К слову, Иван сам председатель – возглавляет профорганизацию обжимного цеха, входит в состав профкома первичной профорганизации и комитета Кемеровской ТПО ГМПР. За его плечами – не одна конференция. Поэтому теорию

он иллюстрировал многочисленными примерами из практики.

Приняла участие в семинаре, общалась с профактивом и заместитель председателя ППО «ЗапСиб» ГМПР **Ирина Воробьева**.

– Мы запустили серию семинаров, направленных на подготовку председателей профорганизаций подразделений к предстоящему процессу выборов. Всего запланировано проведение трех таких занятий, – рассказала Ирина Викторовна. – Обучение охватывает широкий спектр вопросов, необходимых для качественного проведения отчетно-выборных кампаний. Особое внимание уделяется теоретическим аспектам, связанным с подготовкой документации, регламентирующей процедуру

выборов. Один из наиболее интересных моментов программы – игра, позволяющая участникам ощутить свою роль и ответственность в процессе принятия решений.

Наша задача – обеспечить грамотную организацию всех этапов отчетно-выборной кампании. Только так мы сможем еще больше укрепить свою структуру, чтобы продолжить отстаивать интересы работников.

Для аудитории эта тема оказалась актуальной. Преподаватели и Ирина Воробьева получили много вопросов. Опытные председатели также поделились реальными ситуациями и сами освежили знания.

– Конференция проходит раз в пять лет, поэтому такие семинары





помогают настроиться на работу и вспомнить все тонкости, – поделилась **Ирина Государева**, председатель профорганизации цеха водоснабжения и водоотведения. – Сегодня получила ответы на многие вопросы. Хочется провести хорошую конференцию по всем правилам, подготовить делегатов. Работники нашего цеха рассредоточены по комбинату, поэтому есть свои особенности. Работа уже началась, в нескольких профгруппах прошли собрания, избраны делегаты, профгруппорги, уполномоченные по охране труда.

Для **Сергея Дубова**, председателя профорганизации цеха отгрузки продукции прокатного производства, предстоящая конференция будет второй в практике и первой – в качестве председателя.

– Все внимательно слушал, делал пометки. Буду руководствоваться полученными знаниями при подготовке конференции в своем подразделении, – поделился Сергей Николаевич. – Считаю, правильно, что присутствовали председатели, у которых уже есть опыт участия в отчетно-выборной кампании. Они

рассказали обо всех подводных камнях, о том, какие нештатные ситуации могут возникнуть и как их решить.

Отработать теорию участники семинара смогли во время ролевой игры «Отчетно-выборная конференция». Выбрали рабочие органы конференции – председательствующего, секретариат, членов счетной, мандатной и редакционной комиссий. Вспомнили их функции, а также «разыграли» порядок организации открытого и тайного голосований. 🟡





ВАЛЕРИЙ ВОРОНОВ

КОГДА ДУША НА МЕСТЕ

Добрые отношения в коллективе помогают лучше работать, уверена **Татьяна Овсянникова** – инженер по подготовке производства цеха отделки проката ОЭМК, председатель профорганизации цеха, лауреат конкурса «Талантливая женщина в добывающей отрасли 2023» в номинации «Наставник года».

ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД
ОКТАБРЯ
НАСТАВНИКОВ!

ПРОФСОЮЗЫ РОССИИ НА ЗАЩИТЕ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ



Татьяна Овсянникова пришла на ОЭМК в 2010 году, когда открывали ЦОП.

– Тогда, на стадии запуска, здесь была крыша, стены и смонтирована всего одна линия, – вспоминает она. – Остальные помещения недостроены, все работники сидели в одной комнате. При нас заливались полы, монтировались еще две линии. Мы помогали строителям, убирали и потихоньку завозили к нам металлопрокат с СПЦ №1, учились, стажировались. Первый вагон проката был отгружен на

моих глазах, в нашей третьей бригаде. И пуск цеха 30 сентября 2020 года я тоже помню.

Ей предложили вакансию сортировщика-сдатчика, и Татьяна решительно связала свою жизнь с комбинатом и цехом отделки проката. Техник-эксплуатационник по профессии, она работала сортировщиком, потом бригадиром, замещала мастера. Когда появилась вакансия инженера по производству, сбылась детская мечта стать инженером. «Профессия и работа оправдали мои ожидания», – говорит Татьяна Викторовна.

Она сначала вела общественную профсоюзную работу в цеховом комитете, с 2016 года стала заместителем председателя цеховой профорганизации, в 2021-м ее единогласно избрали председателем.

Кроме того, Татьяна стала наставницей для многих новичков. Делится знаниями, дает важные советы и подсказки. Когда молодые коллеги начинают вникать в суть работы, тогда и у Татьяны душа на месте: потихоньку осваиваются ребята в профессии.

– У вас трудовой коллектив – вторая семья?

– Если даже не первая! Здесь больше времени проводишь, чем дома, а коллектив много значит. С кем-то я работаю с момента пуска цеха. Кого-то обучила чему могла. Костяк цеха – те, кто работает с первых дней, и стал профсоюзной ячейкой в ЦОП, мы вместе все эти годы проводили большую профсоюзную работу. Коллектив у нас дружный и цеховая организация в том числе. 🍷





ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ