



# ЭХО КУЗБАССА

Газета Кемеровской территориальной профсоюзной организации Горно-металлургического профсоюза России

№ 16 (881) 22 сентября 2023 года

[www.ktprogmp.r.ru](http://www.ktprogmp.r.ru)

## С НОВЫМИ ЗНАНИЯМИ!

С приходом сентября начался новый учебный год и в системе профсоюзного обучения, организованного Центральным советом ГМПР. В Красноярске прошёл семинар для правовых инспекторов труда и юрисконсультов, а в Волгограде – для ответственных за информационную работу в профсоюзных организациях. Среди тех, кто пополнял багаж знаний, были и представители Кемеровской территориальной профорганизации ГМПР.

Подробнее об этом – на 4-й странице



## «Поезд Победы». Настоящий урок истории и патриотизма

Речь идёт о необычном передвижном музее, который в минувший четверг прибыл на первый путь железнодорожного вокзала Новокузнецка.

Одними из первых посетителей стали представители Кемеровской ТПО ГМПР. Кроме того, члены профсоюзной команды «Калейдоскоп» (ППО «НКАЗ» ГМПР) работали в музее волонтерами.

«Поезд Победы» – уникальный проект. Это состав из десяти тематических вагонов, которые посвящены событиям и вехам Великой Отечественной войны. Экскурсию по ним «проводит» аудиогид.

Благодаря технологиям посетители погружаются в атмосферу музея: реалистичный звук движения поезда, мелькают пейзажи за окном и бегут кадры того времени. В поезде сотня манекенов, над созданием которых работали десятки скульпторов: они привлекали натурщиков, использовали различные хроники и фотогра-

фии тех лет, сообщает пресс-служба администрации Новокузнецка.

В частности, в первом вагоне «сидят» моряки, туристы, военные, спортсмены и обычные жители Советского Сою-



за. Экспозиция отражает начало лета 1941 года. А уже в соседнем – такие же люди едут на

фронт. В наушниках у посетителей слышны гул и стрельба, а пол под ногами трясется благо-

даря вибродатчикам, установленным внутри.



– Экспозиция меня очень впечатлила своим масштабом. Я считаю, что такие проекты по-

могают молодому

поколению лучше понять нашу историю, прочувствовать, что пришлось пережить нашим дедушкам и бабушкам в годы страшной войны, осознать их вклад в восстановление страны в послевоенные годы. Посещение музея «Поезд Победы» – настоящий урок истории и патриотизма, – поделился специалист по работе с молодёжью Кемеровской ТПО ГМПР Дмитрий Митрофанов.

Добавим, «Поезд Победы» завершил работу в Новокузнецке 16 сентября.

**Наталья ОРЛОВА**  
Фото автора



## Совместная работа на долгосрочной основе

**Федерация независимых профсоюзов России подписала Трёхстороннее соглашение с Социальным фондом России и Российским союзом промышленников и предпринимателей.**

Для проведения на долгосрочной основе совместной работы по повышению эффективности системы социальной защиты работающих граждан, реализации законодательства Российской Федерации в области обязательного социального страхования, защите прав и интересов

его субъектов во многом может способствовать формирование общественных комиссий и активна на предприятиях, в организациях и учреждениях.

ФНПР с учётом опыта работы действующих социальных комиссий, а также мнения членов Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по социальным гарантиям, подготовила проект типового положения.

Проект типового положения о комиссии по социальному страхованию носит «открытый» характер и, при наличии замечаний, будет рассмотрен Постоянной комиссией Генерального Совета ФНПР и доработан.

Сайт ФНПР

## Важный шаг в развитии комбината

**Реконструкция коксовой батареи №2 стартовала на ЕВРАЗ ЗСМК. Проект позволит создать новые мощности по производству металлургического кокса влажностью 6% в объёме 750 тысяч тонн в год. Инвестиции в проект составят около 25 млрд руб.**

К строительно-монтажным работам на комбинате приступили в ноябре 2022 года. Завершён монтаж фундамента и контрфорсов, готов тепляк, который обеспечит бесперебойное выполнение огнеупорной кладки коксовой батареи при любых погодных условиях. Специалисты подрядной организации приступают к огнеупорным работам.

– Реконструкция коксовой батареи №2 – долгожданный и масштабный проект, очень важный для развития комбината. Производство дополнительных объёмов кокса скажется на себестоимости чугуна. ЕВРАЗ ЗСМК значительно улучшит показатели производства. Дополнительно создадим более 60 новых рабочих мест, – подчеркнул вице-президент

ЕВРАЗ, руководитель дивизиона «Сибирь» Павел Синяев.

После окончания огнеупорной кладки будет выполнен монтаж навесного оборудования и машин коксовой батареи: коксовыткатки, двересъёмной и углезагрузочной машин, а также электровоза сушильного вагона. Проект предусматривает реконструкцию не только самой коксовой батареи, но и модернизацию сопутствующих инфраструктурных объектов: цеха улавливания химических продуктов, участков тушения и рассева кокса, оборудования энергетического хозяйства.

В ходе реализации проекта будет использовано около 22 тысяч кубометров железобетонных конструкций и огнеупорного материала, 200 тысяч метров кабелей, 24 тысячи метров технологических трубопроводов, а также более 8 тысяч тонн современного оборудования, металлоконструкций и арматуры.

Получить первый кокс с новой батареей на ЕВРАЗ ЗСМК планируют в 2024 году, все работы завершат в 2025 году.

Информация и фото: пресс-служба ЕВРАЗ



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

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

#### Что можно принести:

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

Справки по телефону: 77-09-32.

## Сохраним лес

**Всероссийская акция под таким названием состоялась в Новокузнецке.**



Среди тех, кто вышел на посадку деревьев, – студенты Кузнецкого промышленного техникума, представители администрации Заводского района и местные жители.

Все вместе они высадили 60 лип на аллее Николая Клименко Заводского района. Напомним, её открыли после реконструкции ко Дню металлурга. Это стало подарком жителям не только к профессиональному празднику, но и к 60-летию со дня образования Заводского района.

Акция по посадке деревьев объединила сотни участников и состоялась также в сквере 100-летия комсомола Кузнецка и в Куйбышевском районе.

Информация и фото: телеграм-канал КИТ

## Готовы к досрочному экзамену?



**Стартовал набор участников на интеллектуальную игру «ПрофКВИЗ» среди команд первичных профорганизаций Кемеровской ТПО ГМПР, приуроченную ко Всемирному дню действий «За достойный труд!»**

Организатором является молодёжный совет Кемеровской ТПО ГМПР.

Профсоюзный квиз в этот раз объединит более двух десятков команд.

Если хотите поучаствовать – найдите единомышленников, заполните заявку и обратитесь в свою первичку.

Заявки принимаются до 5 октября и только от первичной организации, заверенные подписью председателя или ответственного лица.

Игра состоится 7 октября по адресу: Новокузнецк, ул. Автотранспортная 51, актовый зал «Кузбасской ярмарки». Начало в 12:00.

Подробная информация и форма заявки – в Положении (сайт КТПО ГМПР).



# Путь председателя

**В конце августа члены ППО «ЗапСиб» избрали нового председателя. Большинство делегатов внеочередной конференции проголосовали за Евгения ГОЛЕНДУХИНА. О том, с какими итогами профорганизация подошла к конференции, мы подробно рассказывали в одном из прошлых номеров. А сегодня побеседуем с Евгением Александровичем о его пути в профессии и профсоюзе и, конечно же, узнаем, какие задачи стоят перед первичкой и её новым лидером.**

## «Бывших железнодорожников не бывает»

Евгений Голендухин родился в Новокузнецке в 1980 году. Первое и основное образование он получил по направлению «Организация перевозок и управление на транспорте» в Сибирском государственном индустриальном университете.

— Работать пошёл, как и многие мои одногруппники, ещё учась в университете, — вспоминает Евгений Александрович. — Написал заявление, отнёс в отдел кадров ЗСМК, и через два месяца, когда появилось подходящее место, мне позвонили и пригласили.

— Тяжело было совмещать работу и учёбу?

— Сейчас то время воспринимается как что-то яркое и весёлое, одним словом — студенчество (*улыбается*). Сложностей особо не чувствовал, наоборот, был большой интерес: то, что в университете слышал в теории, здесь увидел на практике.

Первым моим рабочим местом стал район «Химический». Основная задача которого — обеспечение железнодорожными перевозками Коксохимического производства ЗСМК. Первоначально были опасения, ведь это одно из сложнейших производств, на мой взгляд. Но я благодарен судьбе, что попал именно туда, вписался в уже сложившийся коллектив. Возглавлял станцию тогда Юрий Владимирович Лукин — для меня он пример настоящего руководителя. Благодаря личным качествам и большому опыту он пользовался уважением. Я многому научился у Юрия Владимировича.

— Как складывалась ваша карьера?

— На комбинате первое рабочее место — составитель поездов четвёртого разряда, затем получил пятый разряд. Долгое время исполнял обязанности заместителя начальника района. Далее был небольшой перерыв — уходил в Талдинское погрузочно-транспортное управление. В 2008 году вернулся на комбинат, какое-то время работал на станции «Новокузнецк-Северный», подменял начальника смены. Позже предложили вернуться на родную станцию на освободившееся место заместителя начальника района. Работа интересная, я и сейчас всем сердцем люблю Управление железнодорожного транспорта. Как говорится, бывших железнодорожников не бывает. Но через два года я начал серьёзно заниматься профсоюзной деятельностью...

## «Профсоюзная работа — коллективная»

— В профсоюз вступили сразу, как устроились на комбинат?

— Нет, первое время у меня была позиция — зачем мне профсоюзная организация, я сам со всем справляюсь. Но всё поменялось в 2008 году. Это было сложное кризисное время. Нас, линейных руководителей, пригласили в ДК ЗСМК на собрание с управляющим ди-

ректором. Среди выступающих был и Олег Васильевич Маршалко, на тот момент председатель ППО ОАО «ЗСМК» ГМПР. Я конкретно увидел работу профсоюза, как он отстаивает позицию работников перед работодателем. Тогда я и вступил в профорганизацию, начал включаться в эту работу. Через какое-то время меня избрали в состав профсоюзного комитета УЖДТ. А в апреле 2010 года коллеги поддержали мою кандидатуру на должность председателя профкома структурной профсоюзной организации Управления железнодорожного транспорта.

— Как строилась ваша работа тогда?

— Личность председателя значима, но профсоюзная работа — это в первую очередь коллектив. У нас был эффективный, можно сказать, образцовый профсоюзный комитет, который рассматривал серьёзные вопросы — условий и охраны труда, заработной платы. Это была живая, постоянная деятельность.

УЖДТ — подразделение неординарное, большое, охватывает весь комбинат. Не помню такого, чтобы хоть на каком-то собрании прозвучало: «Всё хорошо, вопросов нет». Работники железнодорожного транспорта всегда проявляли неравнодушие к работе профсоюзной организации — это, я уверен, правильно!

— Вы возглавляли профком УЖДТ более 10 лет. Почему решили двигаться дальше?

— Моё мнение, в работе с людьми нельзя допускать застоя, всегда нужна свежая кровь, нужны перемены. Поэтому в 2021 году от родного УЖДТ меня выдвинули на должность заместителя председателя ППО «ЗапСиб» ГМПР. И на очередной отчётно-выборной конференции меня поддержали. В дальнейшем на заседании профкома мне «вручили» ряд направлений, одно из ключевых — охрана труда. Тогда я понял, что моих знаний недостаточно, нужно учиться. В 2022 году получил дополнительное образование по направлению «Техносферная безопасность» в Кемеровском государственном университете.

— Чем вы занимались в роли заместителя председателя?

— Основное время и силы занимали охрана труда и вопросы, касающиеся металлургической и горнорудной площадок ЕВРАЗ ЗСМК, также предприятий, расположенных в Таштагольском районе, Гурьевске. Спасибо председателю структурных профорганизаций, с которыми мы всегда работали и продолжаем работать в связке. Неоценимую помощь по этому направлению также оказывал и оказывает Леонид Иванович Карпов, человек с богатейшим опытом, профсоюзник до мозга костей.

Также я как заместитель ППО занимался транспортом. Курировал вопросы, касающиеся изменений в штатных расписаниях.

— Когда в этом году вас избрали председателем ППО «ЗапСиб» ГМПР, появилось дополнительное чувство ответственности?

— На самом деле оно было всегда, ещё с 2010 года, когда я начал работу в профкоме УЖДТ. И я очень ценю тот опыт. У



нас ежемесячно были встречи с рабочими коллективами, на которых всегда звучали вопросы. Именно тогда я по-настоящему понял, какая это ответственность — работать в профсоюзной организации.

Сегодня ППО «ЗапСиб» ГМПР действует в 16 юридических лицах. Это уникальная организация, которая собрала опыт профорганизаций Запсибметкомбината, КМК, Евразруды. Спектр сфер, касающихся жизни работников, конечно, очень велик.

## Дело продолжается

— Какие задачи ставите перед собой и профсоюзным комитетом ППО «ЗапСиб» ГМПР?

— Конечно же, первая задача — увеличение численности. Ведь от числа членов профсоюза напрямую зависит, как продолжит функционировать наша организация, какие у неё будут возможности представлять трудовые коллективы перед работодателем.

Второй момент — сложившийся диссонанс между официальным уровнем инфляции и той реальностью, в которой сейчас живут люди. Они видят рост цен на товары, услуги, на бензин, жильё и так далее при достаточно низких официальных показателях. Яркий пример: стоимость квадратного метра жилплощади в Новокузнецке уже приближается к ценам в городах-миллионниках...

Да, в цифрах зарплата работников растёт, индексируется согласно коллективным договорам, но увеличивается ли её покупательная способность — большой вопрос. И эта проблема, конечно, поднимается в подразделениях. А значит и для нас она выходит на первый план. Ведь главная наша задача — бороться за улучшение уровня жизни работников, членов профсоюза.

Также, касаемо нашего базового предприятия — ЕВРАЗ ЗСМК, сейчас в целом в холдинге идёт работа, с подключением профсоюзных организаций, по рассмотрению и корректировке существующей системы оплаты труда.

Накладывает свои коррективы на деятельность профорганизации и изменения в законодательстве. Так, в 2022 году внесены изменения в 10-ю главу Трудового кодекса РФ, много новшеств в области охраны труда. Государство добавляет новые вводные, и мы участвуем в этом процессе вместе с работодателем. К примеру, изменился в целом подход к обучению по охране труда, обеспечению работников спецодеждой, условиям бесплатной выдачи молока и так далее.

Кроме того, в ППО «ЗапСиб» ГМПР продолжается организационная работа:

проводим спортивно- и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза, обучаем уполномоченных по охране труда, профгруппиров, членов профкома, кадрового резерва и, конечно же, членов молодёжного совета.

В ближайшее время начнём работу над бюджетом ППО на следующий, 2024-й, год.

Это, пожалуй, основные глобальные задачи.

## Мотивация профчленства и кадровый голод

— Металлургия наряду с другими отраслями сегодня испытывает дефицит работников. Это вносит коррективы в работу профорганизации?

— Рынок труда сейчас принадлежит работнику. С одной стороны, это хорошо для профсоюза. Работодатель более заинтересован решать вопросы в пользу трудовых коллективов.

С другой стороны — отсутствие кадров на предприятиях, очевидно, сказывается на тех, кто трудится сейчас. Повышается интенсивность труда на рабочих местах, сотрудников чаще привлекают для работы в выходные дни.

Когда работодатель приходит с какими-то изменениями штатного расписания, профсоюзная организация ведёт оценку. Если имеет место увеличение объёма работы, совмещение профессий, расширение зон обслуживания, ведём диалог о том, чтобы дополнительная нагрузка обязательно оплачивалась. Если видим, что есть реальные риски для работников, такие проекты распоряжений приостанавливаем.

— Уменьшение числа работников сказывается на численности членов профсоюза?

— Да, сегодня тенденция такова: снижается количество людей, занятых на производстве — параллельно уменьшается и число членов профсоюза.

— Как можно повлиять на ситуацию?

— Важно, чтобы действия профсоюза видели и члены профорганизации, и те работники, которые ещё решают, вступать или не вступать. Лучше реальных дел ничего быть не может. Люди ведь подходят с мыслью: «Зачем я буду состоять в профсоюзе? Что мне это даст?» Для кого-то важна материальная поддержка, вопросы справедливой оплаты труда, кому-то интересно участие в мероприятиях и так далее. И здесь наша задача — продолжать искать подходы, ведь вопрос сегодня действительно стоит очень серьёзно. Часть работников — членов профсоюза уходят на заслуженный отдых, на их место приходит молодёжь, у них своё видение процессов, и профорганизации необходимо подстраиваться, ведь за нами — будущее.

## Источник силы

— Евгений Александрович, как вы отдыхаете, чем занимаетесь вне работы?

— Конечно же, семья — главный источник восстановления сил. Я женат, у нас двое ребятишек: дочери 12 лет, сыну — шесть. Особых увлечений нет, но я всегда был неравнодушен к спорту. Рядом с домом есть стадион — гуляю с детьми, занимаюсь на турнике или брусьях. А вообще, пообщаться с родными и близкими, вместе провести время — лучше ничего не придумано!

Татьяна КИТАЕВА

Фото Ирины Третьяковой



# От информации до информированности

## Что такое рефрейминг и скользящая горка Шугермана? Как с этими понятиями связан профсоюз?

В Волгограде на этой неделе состоялся семинар для редакторов профсоюзных изданий и ответственных за информационную работу в профорганизациях.

На мероприятие приехали около 70 человек из Белгородской, Волгоградской, Вологодской, Иркутской, Калужской, Кемеровской, Липецкой, Московской, Нижегородской, Новгородской, Новосибирской, Оренбургской, Ростовской, Саратовской, Свердловской, Челябинской областей, Алтайского, Красноярского, Пермского краёв, республик Башкортостана, Удмуртии и Хакасии.

Кемеровскую территориальную профсоюзную организацию представляла главный редактор газеты «Эхо Кузбасса» Татьяна Китаева.

Среди тех, кто приветствовал участников семинара, была заместитель председателя ГМПР Светлана Боева:

— Нас радушно встретили на

волгоградской земле, — отметила Светлана Николаевна. — Мы посетили исторические места города, получили много положительных впечатлений, находясь на Волжском трубном заводе. Несомненно, что информационные работники профсоюза (а в семинаре принимают участие представители 23 регионов страны) расскажут своим коллегам о вашем опыте. Он действительно достоин изучения и использования в профсоюзной работе.

Информационщики посетили Волжский трубный завод (*на фото*), встретились с представителями руководства, Волгоградского областного совета профсоюзов, Волгоградской областной организации ГМПР. Светлана Боева выступила с докладом о ситуации в профсоюзе и отрасли.

Программа обучения предполагала и тренинги, и лекции, и круглые столы. Участники се-

минара изучили тему «От информации к информированности и практическому осмыслению», в рамках которой узнавали инструменты работы с информацией, правила работающих сообщений и другие хитрости. Прослушали лекцию о правовых особенностях работы: правилах, запретах, ограничениях, роли информации в трудовых отношениях. Прошёл тренинг по основам работы в кадре. Отдельной темой стало обсуждение возможностей телеграм-канала и других чат-сообществ.

Несколько занятий были посвящены разбору конфликтов в соцсетях, способам работы с ними, психологии поведения в кризисных ситуациях.

— Выбор тем в этом году особенно порадовал, — поделилась Татьяна Китаева. — Вопросы того, как создать историю из профсоюзных новостей, как вести социальные сети и работать с комментариями читателей, знание основ конфликтологии были и остаются актуальными для работы профсоюзных информационщиков.



Большое спасибо принимающей стороне — Волгоградской областной организации ГМПР — за тёплый прием, заботу, возможность поближе познакомиться с удивительным городом-героем Волгоградом, где всё пропитано историей и духом патриотизма. Благодарю Центральный совет ГМПР за возможность встретиться с коллегами, ежегодно обмениваться опытом, вместе искать выходы из сложных ситуаций. Жду возвращения домой для того, чтобы начать применять на практике те знания, которые получили в течение этой недели.

Добавим, сегодня запланирован круглый стол с участием председателя ГМПР Алексея Безымянных, Светланы Боевой и председателя комиссии ЦС ГМПР по информационной политике Юрия Горанова, на котором слушатели семинара обменяются впечатлениями и поделятся опытом работы.

Приятным завершением недельного обучения станет поездка в г. Волжский на фестиваль КВН «Лига равных», на котором выступит в том числе команда ППО «ЗапСиб» ГМПР «Ночная смена».

Фото Анастасии Итченко

## Обменялись опытом

### Семинар правовых инспекторов труда и юрисконсультов ГМПР прошёл на минувшей неделе в Красноярске.

В краевом центре собрались представители юридической службы ГМПР из 16 регионов России и профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» (Республика Беларусь), сообщает Центральный совет ГМПР.

Среди участников — главный правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области, заведующий юридическим отделом Кемеровской ТПО ГМПР Анатолий Белинин, председатель ППО «Кузнецкие металлургии» Андрей Конищев, а также юрисконсульты ППО «ЗапСиб» ГМПР Егор Мельников и Сергей Куншин.

Открыли семинар заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов, заместитель председателя Федерации профсоюзов Красноярского края Валерий Хоботков, председатель Краснояр-

ской краевой организации ГМПР Андрей Евстигнеев.

Так, Андрей Шведов охарактеризовал ситуацию в горно-металлургическом комплексе России, рассказал о ближайших и долгосрочных перспективах российской и мировой металлургии. На российском рынке стальной продукции в последнее время наблюдается рост. В сравнение с аналогичным периодом предыдущего года экономические показатели за 6 месяцев 2023 года выросли и составили по стали — 102,1%, готовому прокату — 101,8%, алюминию первичному — 107,5%. Средняя месячная заработная плата выросла на 6,8% и достигла показателя в 89029 руб.

Также он отметил, что, несмотря на санкционное давление, продолжает реализовыв-

ваться ряд инвестиционных программ на предприятиях, объём инвестиций за I квартал 2023 года — 255,7 млрд рублей, что на 33,2% больше, чем в соответствующем периоде прошлого года. Компании сохраняют действующие социальные программы.

С актуальными вопросами трудового права и особенностями судебной практики выступила Юлия Жильцова, кандидат юридических наук, доцент Уральской государственной юридической академии.

А о работе юридической службы ГМПР в первом полугодии 2023 года рассказала главный правовой инспектор труда ГМПР, заведующий юридическим отделом Центрального совета профсоюза Наталья Сущева.

Она отметила, что сегодня общая численность правовых инспекторов труда и юрисконсультов, которые осуществляют контроль за соблюдением трудового

законодательства на предприятиях горно-металлургического комплекса, составляет 55 человек.

За первые шесть месяцев 2023 года юристами профсоюза проведено 26 проверок деятельности работодателей, выявлено 145 нарушений, в адрес работодателей направлено 15 представлений об их устранении, большая часть из них устранена. Проведено 4138 экспертных оценок коллективных договоров и локальных нормативных актов; 78 исков, юридическое сопровождение которых осуществляли профсоюзные юристы, были удовлетворены судами в пользу работников — членов профсоюза.

Экономическая эффективность от всех форм правозащитной работы для членов профсоюза в первом полугодии 2023 года составила более 32 млн руб.

В рамках семинара участники посетили АО «РУСАЛ Красноярск». Директор по персона-

лу предприятия Андрей Назаров рассказал о структуре алюминиевого дивизиона, о продукции завода и действующих здесь социальных программах. А председатель ППО «РУСАЛ Красноярск» Иван Володин познакомил с аппаратом профкома и основными направлениями работы организации, которая объединяет более 6 тысяч членов профсоюза.

Представители правовой службы ГМПР также поучаствовали в круглом столе на тему «О защите трудовых прав членов профсоюза», встретились с работником Государственной инспекции труда по Красноярскому краю, с которым рассмотрели вопрос контроля за соблюдением трудового законодательства и взаимодействии с профсоюзными органами, с представителем прокуратуры, рассмотрели практику применения Налогового кодекса РФ.

ЦС ГМПР

### КОЛЛЕГИ ГОВОРЯТ

#### Главный правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области Анатолий Белинин:



— Сам Красноярск произвел на меня большое впечатление. Нам организовали интересную экскурсию. Город очень изменился со времён моей молодости (я там работал 50 лет тому назад) и поражает своими масштабами, архитектурой, количеством фонтанов. Численность населения увеличилась в городе в два раза и теперь превышает миллион человек.

Ценно было то, что на семинар съехались представители многих регионов. Приехали коллеги из Республики Беларусь, Донецкой народной республики. Была возможность пообщаться, обменяться опы-

том, обсудить случаи из судебной практики. Для нас были организованы встречи с представителями красноярского отделения Пенсионного фонда РФ, Государственной инспекции труда по Красноярскому краю, краевой прокуратуры, они рассказали, как строят свою работу.

Интересным было общение с коллегами из Свердловской областной организации ГМПР, они рассказали о своём опыте работы, в частности, о том, что удалось привлечь в ряды ГМПР представителей Государственной инспекции труда, службы приставов, создать там первичные профорганизации. Свердловские коллеги искали пути решения проблемы, с которой столкнулись правовые инспекторы, и я рад, что удалось им помочь.

Красноярским же коллегам из территориальной организации мне было поручено вручить подарки, в том числе

свою монографию «Технологическая дисциплина труда». Всем участникам также от Центрального совета ГМПР был вручён сборник судебной практики защиты членов ГМПР, в котором в том числе представлены случаи из судебной практики нашей, Кемеровской территориальной профорганизации ГМПР, что не может не радовать.

#### Председатель первичной профсоюзной организации «Кузнецкие металлургии» Андрей Конищев:



— Сразу хочу поблагодарить красноярцев за радужный прием, высокий уровень организации обучения. Было интересно встретиться с коллегами, узнать, как поставлена у них правовая защита, какие они находят решения в конкретных ситуациях. В частности, активно обсуждалась те-

ма согласования документов между работодателем и профкомом.

Все коллеги отметили снижение обращений в правовые инспекции, связано это в том числе и с тем, что работодатели допускают меньше нарушений.

Большое впечатление произвела экскурсия на Красноярский алюминиевый завод, знакомство с профсоюзной деятельностью предприятия. Красноярские коллеги многое делают для привлечения работников в профсоюз, организуют различные мероприятия, например, конкурсы на лучшего активиста. Учредили специальные награды — медаль первичной профорганизации и знак «Уполномоченный по охране труда».

Полезной была лекция на тему о конфликтологии, этике делового общения, нюансы которой особенно бывают нужны во время переговоров с работодателем.

Ирина БЕЛОВА

Фото: архив редакции



# Люди чувствуют силу профсоюза

**Российский профсоюз железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) на сегодня один из самых многочисленных и крепких: более миллиона членов профсоюза, что составляет 93 процента от числа работающих. 30 процентов первичных профорганизаций этого профсоюза имеют стопроцентный уровень членства.**

Одна из них находится в Новокузнецке — в Эксплуатационном локомотивном депо, которое входит в состав предприятий Новокузнецкого железнодорожного узла. Как работает предприятие, первичка, в чём особенности деятельности профкома в этой отрасли и, конечно, о том, как удаётся сплотить людей, мы сегодня беседуем с **председателем первичной профорганизации Тамарой ГУБАРЬ**.



— У нашего предприятия богатая история, — говорит Тамара Михайловна. — В следующем году Эксплуатационному локомотивному депо Новокузнецка исполнится 90 лет. Ему довелось

увидеть многое, пережить несколько реорганизаций, но какие бы перемены его ни коснулись, работа депо всегда была стабильной и надёжной. По-другому и не может быть. Важность нашего предприятия в экономике города, области трудно переоценить, ведь по большому счёту большинство отраслей не могут обойтись без услуг железнодорожного транспорта.

Сегодня эксплуатационное локомотивное депо Новокузнецк — предприятие, которое находится в постоянном развитии. Коллектив не раз становился победителем в соревнованиях трудовых коллективов ОАО «РЖД», в последние годы ищет пути дальнейшего развития по наращиванию объёма перевозок.

**— А вы сами как давно здесь трудитесь и как пришли в профсоюз?**

— Стаж моей работы на железнодорожном транспорте составляет более 40 лет. С первых дней состояла в профсоюзе. Трудилась в отделе кадров, двадцать пять лет на должности заместителя начальника депо по кадрам и социальным вопросам. Знание особенностей работы с людьми, думаю, и послужило тому, что в 2010 году меня избрали председателем первичной профсоюзной организации. Помимо этого, являюсь членом Координационного совета организаций профсоюзов Новокузнецка.

**— Как строится ваша работа?**

— Сразу скажу, что деятельность нашей профорганизации основана на принципах социального партнёрства. И у работодателя, и у профкома одна цель — эффективная и стабильная работа предприятия, способствующая повышению жизненного уровня работников. Все социальные программы на предприятии реализуются в полном объёме согласно действующему коллективному договору.

Основная профессия работников нашего депо — машинисты и помощники машинистов, это ответственный и тяжёлый труд.

Работодатель это прекрасно понимает, поэтому в компании ОАО «РЖД» предусмотрены льготы и гарантии сверх установленных законодательством. Это и бесплатный проезд в транспорте, и обеспечение нуждающихся работников и неработающих пенсионеров бытовым топливом, а также материальная помощь при рождении ребёнка, доплаты и пособия по беременности и родам до уровня среднемесячного заработка, единовременное поощрение за добросовестный труд и многое другое.

На сегодня численность работников нашего предприятия составляет 950 человек, из них 99 процентов — члены профсоюза. Поэтому, конечно, у меня работы много, много обращений.

Работники идут в профком, например, чтобы разъяснили вопрос по начислению зарплаты, премий, по соблюдению графика работы или правильности направления в командировки и так далее.

Наша первичка включает в себя цеховые организации, расположенные на отдалённых территориях: в Междуреченске, посёлках Мундыбаш и Кондома. И люди, которые там работают, также должны быть уверены, что им помогут. Регулярно я выезжаю туда, встречаюсь с председателями цехкомов, мы участвуем в планёрках, после которых остаёмся на беседу с работниками уже без руководства, берём на заметку их жалобы, замечания, консультируем.

В последние годы большое внимание уделяется работе с молодёжью, почти половину коллектива составляют работ-

ники в возрасте до 35 лет. В колдоговор компании были включены договорённости по таким направлениям, как организация волонёрского движения и проведение корпоративных волонёрских акций, популяризация трудовых династий, а также содействие совету молодёжи.

**— Как он себя проявляет?**

— На протяжении нескольких лет наши молодые активисты при поддержке профкома организуют и принимают участие в различных акциях — Первомае, «Снежном десанте» (помощи ветеранам и детским садам в расчистке снега).

Ежегодно профсоюз оказывает материальную поддержку городской организации

собранные вещи были направлены в региональные отделения Красного Креста.

**— А культурно-массовые, спортивные мероприятия у вас проводятся?**

— О, их очень много, всего и не перечислишь. С недавнего времени стали проводить конкурсы профессионального мастерства. Готовим для их проведения хорошие призы.

Стараемся развивать спорт, прививать здоровый образ жизни. Арендуем бассейны. В Новокузнецке члены профсоюза могут посещать их бесплатно, а в посёлках, где возможностей для занятий спортом меньше, они могут ходить туда вместе с членами семьи.



«Российский союз ветеранов Афганистана «Боевое братство» в подготовке традиционного турнира «Память» по мини-футболу для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. В прошлом году мы провели его для детей с ограниченными возможностями здоровья из мысковского дома-интерната. Для них это был настоящий праздник, они были счастливы.

Недавно взяли шефство над детским садом № 33: помогаем с игрушками, проводим беседы о правилах перехода через железнодорожные пути. Наши активисты приходят к ребятишкам в форме, при погонах, да ещё и с подарками (канцелярские наборы), эти встречи проходят очень интересно.

В коллективе много добросердечных, равнодушных к чужой беде работников. Есть свой волонёрский отряд. На днях он, например, принял участие во всероссийской акции #Мывместе по сбору гуманитарной помощи для вынужденных переселенцев с юго-востока Украины. Все

К Дню железнодорожника проводим турниры по футболу. Соревнования проходят, как праздник, — с шашлыками. 21 апреля, к Дню образования нашего профсоюза, традиционно организуется турнир по настольному теннису.

Проводим также интеллектуальные игры, в том числе турнир по шахматам. Перед новогодними праздниками знатоки собираются на игру по типу «Что? Где? Когда?», только на профсоюзную тематику.

В этом году впервые решили провести тест-викторину на знание коллективного договора, вопросы подбирали очень тщательно, такие, чтобы затронули все «узкие места». Переживали сначала, будут ли желающие участвовать. Но игра прошла на ура, азартно и интересно. Будем продолжать.

**— Тамара Михайловна, и напоследок вопрос. Как вы думаете, за счёт чего достигается такое единение в вашем профсоюзе в целом и в вашей организации в частности?**

— Думаю, работники чувствуют поддержку профсоюза, уверены в его возможностях, в том, что о них позаботятся, отстают их интересы. У нас все председатели профкомов проходят правовое обучение. И когда людей, например, восстанавливают на работе, возвращают им премию, в общем, защищают их права, они чувствуют силу организации.

Помимо этого, считаю, что профсоюзный лидер должен интересоваться, как живут работники вне предприятия, знать об их нуждах и проблемах. Я во всяком случае к этому стремлюсь. Может быть, поэтому в нашем профкоме никогда не бывает пусто, всегда люди: спрашивают, советуются, просят разъяснений... Ни одно обращение не остаётся без ответа. Если нужно, я на связи даже в выходные, и свой сотовый не отключаю.

**Ирина БЕЛОВА**

Фото предоставлено Т.Губарь





# Как помочь работодателю

**С марта 2023 года в службе занятости населения Кузбасса стартовал проект #ТрудовыеРезервы. Он направлен на удовлетворение потребностей экономики Кузбасса в кадрах в условиях дефицита рабочей силы на рынке труда. О том, каковы его результаты, много ли предприятий им воспользовалось, мы спросили специалистов Кадрового центра Работы России г. Новокузнецка.**

— Главной задачей проекта является оказание работодателям комплексного содействия в заполнении свободных рабочих мест и вакантных должностей, — говорит начальник отдела трудоустройства ЦЗН Наталия Богатырева. — Помощь эта осуществляется по нескольким направлениям. Каждому работодателю, который принимает в нём участие, предоставляется персональный куратор, вместе с которым он делает оценку проблемы комплектования кадрами, разрабатывает перспективный план совместных действий. Наши сотрудники также проводят экспресс-анализ системы управления персоналом на предприятии с целью выявления основных причин кадрового дефицита и определения краткосрочной или долгосрочной траектории развития.

С целью формирования позитивного имиджа предприятия служба занятости также содействует и в организации информационно-кампаний.

Совместно с кадровым центром «Работа России» города Новокузнецка в проекте приняли участие 24 работодателя. Среди них есть транспортные компании, предприятия ЖКХ, обрабатывающие производства, строительные организации, предприятия машиностроительной и угольной отраслей.

Специалисты провели экспертную

оценку кадрового дефицита каждого участника проекта, составили чек-листы и подготовили рекомендации: от корректировки описания публикуемых вакансий до привлечения трудовых ресурсов из других регионов.

Помимо подбора необходимых работников из числа граждан, обратившихся в службу занятости, кадровые консультанты подбирают кандидатов на сайте hh.ru, организуют гарантированные собеседования с работодателями.

Многие приняли во внимание разработанные рекомендации и применили их на деле: повысили сотрудникам заработную плату, обеспечили им доставку служебным транспортом, внедрили наставничество. Часть работодателей стала участвовать в мерах активной политики занятости: организует временные работы, принимает выпускников на стажировку, трудоустраивает молодёжь в рамках субсидированного трудоустройства.

Итоги проекта таковы: проведено более 40 ярмарок вакансий и гарантированных собеседований, подобраны более 600 резюме соискателей, из числа которых работодатели отобрали и приняли на работу 28 человек. В результате совместной работы удалось трудоустроить более 230 человек.

— В каких кадрах сегодня нуждаются металлургические предприятия?



— Сегодня все металлургических предприятия нашего города — а их три: АО «ЕВРАЗ ЗСМК», «Кузнецкие ферросплавы» и АО «РУСАЛ Новокузнецк» — ждут у себя специалистов. Они заявили о 315 вакансиях, в том числе: АО «Кузнецкие ферросплавы» — 224 вакансии, АО «ЕВРАЗ ЗСМК» — 58, АО «РУСАЛ Новокузнецк» — 33 вакансии, — приводит статистику начальник отдела анализа и прогноза рынка труда Елена Фиряго. — 23 позиции из 315 — это предложение для специалистов с высшим образованием. При этом профиль может быть самый разный: от бухгалтера до инженера-электроника.

Рабочие тоже нужны как профильного характера: агломератчики, анодчики, аппаратчики, огнеупорщики, лаборанты химического анализа, машинисты ме-

таллургического крана, так и массовых профессий — водители автомобиля, сварщики, электромонтёры, строители, грузчики.

— Обращаются ли в ЦЗН за поиском работы выпускники металлургического профиля?

— В 2022-2023 году в службу занятости таких обращений не было. Последний раз выпускники с металлургическими специальностями приходили к нам в 2021 году, и их было всего шесть человек. Скорее всего выпускники сразу трудоустраиваются на предприятие либо переучиваются.

Думаем, им работу предложат хоть профильную, хоть смежную, кадров не хватает везде, и в металлургии тоже.

**Ирина БЕЛОВА**  
Фото: ЦЗН

## «СОЛИДАРНОСТЬ» ИНФОРМИРУЕТ

# Нужны специалисты. И даже без опыта

**Удовлетворить потребность в рабочих кадрах лишь за счёт безработных в настоящий момент невозможно. Об этом 18 сентября заявил замруководителя Федеральной службы по труду и занятости Ян Талбацкий, выступая на чемпионате высоких технологий, состоявшемся в Великом Новгороде. По мнению Талбацкого, потребность в рабочих кадрах в России достигла своего пика.**

— Отрыв, который у нас когда-то существовал между сферой занятости и сферой образования в части среднего профессионального образования, практически сокращён. Я думаю, что впереди мы ещё более тесно будем сотрудничать. Сейчас как никогда существует огромная потребность в рабочих кадрах. Этот процесс начался, конечно же, не сейчас уже. Наверное, на протяжении последних 10 лет мы фиксировали по-

стоянный рост потребности вакансий в сфере рабочих профессий. Сейчас он, по сути дела, достиг пика, — цитирует слова замглавы Роструда информационное агентство ТАСС.

Как подчеркнул Ян Талбацкий, именно выпускники колледжей и других организаций среднего профессионального образования помогают закрыть потребность рабочих кадрах, которые очень востребованы на текущем рынке труда.

За текущий год примерно втрое выросло количество предложений для людей, не имеющих опыта работы. Компании всё чаще готовы взять соискателя без опыта и обучить его в соответствии со своей спецификой.

Такие данные приводит «Российская газета» со ссылкой на исследование «Авито работа». Сильнее всего количество таких вакансий выросло в сфере управления персоналом, марке-



тинге, рекламе и PR, логистике — здесь рост практически шестикратный. Устойчивым остаётся запрос на водителей и курьеров, причём он сопровождается ростом зарплаты примерно на 20%.

Эксперты частично связывают столь повышенный спрос с оттоком мигрантов. Все это вынуждает компании не ограничиваться поиском только подготовленных кадров, а развивать внутреннее обучение. Уходит на второй план уровень подготовки и при поиске кадров для промышленных предприятий. Всё чаще работодатель ищет в первую очередь ответственных, готовых учиться и добросовестно работать людей, которых можно доучить уже непосредственно на производстве.

При этом эксперты отмечают, что такая ситуация на рынке не может длиться бесконечно, поскольку «итоговый продукт», особенно в областях, где работа требует серьёзной подготовки, будет некачественным и неконкурентоспособным.

Уже сейчас наиболее дальновидные работодатели это понимают и используют разные возможности для подготовки квалифицированных кадров и их раннего найма. Например, активно сотрудничают с учебными заведениями. Некоторые российские предприятия начинают готовить свои кадры буквально с детского сада.

По информации газеты «Солидарность»  
Фото: ru.freepik.com

**Следите  
за новостями КТПО ГМПР  
в социальных сетях**





# Разойдёмся по-хорошему

**Расторжение трудового договора по инициативе работника – самый распространённый способ увольнения. Он является бесконфликтным, поскольку при этом, как правило, у сторон трудового договора редко возникают друг к другу претензии. Однако и здесь можно столкнуться с нарушением прав. Как этого не допустить? За консультацией мы обратились к юристконсульту Кемеровской ТПО ГМПР Юлии ШЕФЕР.**

## Может ли работодатель принудить уволиться по собственному желанию?

Ответ однозначный – нет. Сама формулировка «по собственному желанию» предполагает, что работник добровольно изъявляет желание уволиться, принуждение является незаконным



и нарушает сам принцип увольнения по такому основанию.

В соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ одним из общих оснований прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен трудовым законодательством.

Кроме того, в течение двухнедельного срока работник вправе отозвать свое заявление и продолжить работу на занимаемой должности. Но только в том случае, если работодатель письменно не пригласил на его место другого кандидата, которому уже нельзя отказать в приёме на работу.

Также стоит отметить, что увольнение возможно и до истечения двухнедельного срока,

например, с согласия работодателя или в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию, переезд в другую местность), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

## Какова процедура увольнения по инициативе работника?

Пожалуй, основание в виде собственного желания – са-

мый простой способ увольнения для работников кадровых служб.

Алгоритм действий следующий:

- работник подаёт работодателю заявление об увольнении;
- работник отработывает положенные две недели;
- работодатель издаёт приказ об увольнении;
- работодатель производит в последний рабочий день окончательный расчёт и выдаёт все документы, предусмотренные законодательством.

Учитывайте, что двухнедельный срок начинается на следующий день после написания заявления об увольнении.

## Что делать, если при увольнении работодатель не выплатил заработную плату, не произвёл окончательные расчёты с работником и не выдал документы, предусмотренные законодательством?

В таком случае работник вправе обратиться в трудовую инспекцию, прокуратуру или сразу пойти в суд.

В случае, когда вы решили

сразу обратиться в суд, не стоит забывать о досудебной подготовке к тяжбе. Например, о направлении работодателю требования о производстве полного расчёта в связи с увольнением.

Если работодатель не выдал трудовую книжку в последний рабочий день, то в соответствии со ст. 234 ТК РФ он обязан возместить понесённые работником убытки (недополученную заработную плату), так как нарушил конституционные права работника, в частности, право на труд.

Кроме того, вы можете обратиться в профсоюз за защитой своих прав. Специалисты окажут вам всестороннюю помощь и помогут выработать линию защиты.

В силу своей специфики профсоюзный орган вправе представлять интересы работника перед работодателем, но для этого требуется согласие работника.

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

## НОВОСТИ МЕТАЛЛУРГИИ

### Цель – технологический суверенитет

Увеличение в течение 12 лет доли обрабатывающей промышленности в структуре внутреннего валового продукта до 15,45%, повышение индекса обрабатывающих производств на 55% по отношению к базовому 2019 году, рост числа организаций, осуществляющих технологические инновации, с 28 до 45%, удвоение физического объёма инвестиций и производительности труда в отрасли – эти и другие цели заложены в обновлённую Сводную стратегию развития обрабатывающей промышленности России, которая утверждена распоряжением Правительства. Один из ключевых её акцентов – ориентир на достижение технологического суверенитета, о необходимости которого неоднократно говорил президент.

Обновлённая Стратегия разрабатывалась с участием отраслевых ассоциаций, научного сообщества, кураторов промышленности в регионах. Она предусматривает решение целого комплекса задач по приоритетным направлениям, которые были определены по итогам стратегической сессии «Развитие промышленности», состоявшейся в Координационном центре правительства в мае 2023 года. В их числе – создание условий для запуска во всех отраслях нового инвестиционного цикла, повышение инновационного потенциала предприятий промышленности, стимулирование спроса на отечественную продукцию, развитие индустриального потенциала регионов, решение кадрового вопроса.

В документе нашли отражение и задачи по цифровой трансформации отрасли. В числе заявленных планов – создание эффективной инфраструктуры и системы поддержки внедрения российского программного обеспечения и программно-аппаратных комплексов, формирование новой модели занятости, учитывающей дальнейшее развитие автоматизации и роботизации промышленности.

### На развитие цифровой металлургии

ЕВРАЗ вручил сертификат на 10 млн рублей на оснащение материально-технической базы центра цифровой металлургии СибГИУ. До конца года здесь откроют цифровую лабораторию, в которой студенты будут учиться управлять прокатным производством.

Центр цифровой металлургии запустили в 2022 году при финансовой поддержке компании. Тогда были открыты лаборатории виртуальной и дополненной реальности и онлайн-лаборатория производств. На средства нового гранта в СибГИУ продолжают создавать современные условия для занятий по направлению «Цифровая металлургия». Первый набор абитуриентов по нему состоялся в прошлом году.

В лабораториях центра цифровой металлургии студенты могут видеть и разбирать на практике процессы производства стали и продукции в виртуальной реальности и на 3D-атласах, получить первые навыки управления производственными агрегатами на тренажёрах. Это повышает уровень компетентности будущих специалистов и делает их более конкурентоспособными на рынке труда.

В текущем году в партнёрстве с ЕВРАЗОм в СибГИУ стартовала программа инженерного бакалавриата. Она построена на самых современных данных индустрии при поддержке наставников на всех этапах и включает практику с первых недель обучения. Для студентов предусмотрена единовременная выплата, а для отличников – повышенная стипендия. Обучение началось в сентябре.

Также при поддержке компании в СибГИУ состоялось открытие преддипломного курса. В новой программе станут обучаться два года старшеклассники, родители которых работают в ЕВРАЗе. Занятия будут проходить на базе лицея № 84 и в специально созданных лабораториях в вузе. Набор в дебютный 10-й класс завершился в июне текущего года.

### Робот-рекрутёр помогает ММК в поиске специалистов

Цифровая трансформация, охватывающая практически все сферы деятельности Магнитогорского металлургического комбината, конечно, не могла обойти стороной и кадровую службу. Уже более трёх лет на ММК успешно функционирует автоматизированная система по подбору персонала «Робот-рекрутёр», которая позволяет размещать вакансии в автоматизированном режиме на своём информационном ресурсе.

Внедрение подобной комплексной автоматизированной системы позволило значительно расширить географию поиска соискателей, в числе которых как молодые специалисты-выпускники образовательных организаций, так и уже сложившиеся профессионалы.

Открытый, равный доступ к информации о вакансиях ПАО «ММК», которые размещены на интернет-ресурсах, а также сервис электронного резюме дают возможность соискателям из любого уголка страны заявить о себе. За три года эксплуатации «Робот-рекрутёр» собрал более 9000 резюме соискателей – магнитогорцев и жителей близлежащих районов и городов России.

«Робот-Рекрутер» подбирает по заданным требованиям резюме соискателей из электронной базы кандидатов, а также поддерживает обратную связь с соискателем: благодарит за проявленный интерес к вакансии и выбранному кандидату, который соответствует требованиям, отправляет смс о приглашении на собеседование, при этом соискатель выбирает удобное для него время, информирует смс-сообщением о закрытии вакансии.

Зайти в систему можно с любого компьютера или мобильного электронного устройства. такая возможность реализована на внутреннем корпоративном портале и в мобильном приложении работника «Мой ММК», что позволяет и сотрудникам Группы компаний комбината

рассмотреть варианты продолжения карьеры внутри компании. Кроме того, системой можно воспользоваться с помощью соответствующих терминалов, установленных в здании управления кадров ММК.

### Россия – Индии

Более 60% российского экспорта металлургического и 42% энергетического угля к 2030 году пойдут в Индию – Россия может стать основным поставщиком коксующегося угля в страну. Также у РФ есть шансы стать основным поставщиком удобрений в Индию. Такую оценку приводят авторы совместного исследования «Яков и партнёры» и общероссийской общественной организации «Деловая Россия», опубликованного в преддверии Восточного экономического форума.

Себестоимость производства коксующегося угля в России примерно на 50% ниже, чем средняя себестоимость в Австралии, США и Канаде, отмечают авторы исследования. По их оценкам, в Индию можно перенаправить до 14 млн тонн российского коксующегося угля, который экспортируется на японский и южнокорейский рынки, и ещё 5 млн тонн новых объёмов может быть продано в Индию при текущих транспортных тарифах.

Если в рамках международного транспортного коридора (МТК) «Север – Юг» будет введён единый транспортный тариф, Россия сможет дополнительно экспортировать ещё 33 млн тонн и к 2030 году стать основным поставщиком коксующегося угля в Индию, пишут эксперты.

– Критически важным становится вопрос развития логистики как морской, так и железнодорожной. По нашим оценкам, в случае успешного запуска МТК «Север – Юг» его грузооборот превысит 70 млн тонн к 2030 году и 150 млн тонн к 2050 году, – отмечает партнёр и соавтор исследования Олег Назаров.

**По материалам сайта «Металлоснабжение и сбыт»**



# Мы играем до конца!

**Месяц усиленной подготовки и последние репетиции перед выходом на сцену. Сегодня профсоюзная команда КВН «Ночная смена» (ППО «ЗапСиб» ГМПР) вновь выступит на всероссийском отраслевом профсоюзном фестивале «Лига равных». В этом году мероприятие проходит в Волжском Волгоградской области.**

Напомним, на прошлой игре, которая состоялась в Череповце, наши ребята стали вторыми. Они уступили только профсоюзным кавээнщикам из «Северстали».

С каким настроением «Ночная смена» поехала на «Лигу равных»? Есть ли намерение взять реванш и вернуться с победой? Об этом перед вылетом команды из Новокузнецка мы спросили у её капитана **Сергея ЦЕЛИКОВА**.

— В течение последнего месяца я спал всего по три часа, — с улыбкой признался он. — Остальные ребята примерно так же. Мы действительно бросили все ресурсы на подготовку. Встречались авторской группой, писали много материала, отыгрывали, снимая всё на видео, отправляли редакторам, получали обратную связь, вносили правки... Сложно, находясь здесь, угадать — что в Волжском будет смешно. И мы досконально изучали историю этого города, «прошли» его улицы по гугл-картам, «сталкерили» интересные новости о нём, как, например, выглядит мэр. К слову, так у нас родился смешной ход, потому что один из членов команды на него похож. Мы не профессиональные актёры, но хочется рассмешить, развеселить зрителя — это важно для нас.

Кроме того, в этот раз на «Лиге равных» мы выступим в расширенном составе. К нам присоединились четыре человека из команды «Большая железка» (первичная профсоюзная организация «ЗапСиб» ГМПР): Андрей Задорожнев, Екатерина Саблина, Николай Любимцев, Евгения Толмачёва. Это тоже внесло свои коррективы в подготовку к фестивалю.

— Почему вы решили взять новых людей в команду?

— Такое решение родилось после последней игры КВН, которую проводит Кемеровская ТПО ГМПР. Тогда мы показали хороший уровень и заняли второе место. А «Большая железка», члены которой — наши друзья и коллеги, стали последними.

И после оглашения результатов я подумал о том, что нужно пригласить нескольких игроков этой команды присоединиться к нам и таким образом дать им стимул расти, развиваться, раскрыть свой потенциал в сфере творчества и юмора, получить нужный опыт.

В Волжском у нас есть уникальная возможность поработать вместе, чего никогда не было раньше. При этом мы не объединяем команды, а делаем одно общее, хорошее, полезное дело.

— Какие эмоции испытываете перед игрой? Есть ли боевой настрой?

— Если считать боевым настроением полное погружение и холодный расчёт, то да (*улыбается*). Лично у меня нет чувства тревоги и волнения. Я давно занимаюсь юмором, и это для меня — большое ремесло.

От каждого в своей команде я требую такого же подхода к работе, как и от себя. Например, во время репетиции или прогона мы играем до конца. Если кто-то ошибся, то не подаёт виду, «дожимает», импровизирует, бьётся до последнего, ведь на сцене не получится начать заново. А потом всё сначала. Я считаю, что только так можно получить нужный результат.

К слову, у ребят, пришедших к нам из «Большой железки», немного другой опыт подготовки к выступлениям. Но проблем с этим никаких не было. Единственная, пожалуй, сложность, с которой мы столкнулись — выбрать день и время, чтобы собраться вместе, ведь мы все работаем в разные смены. Но команда получала дистанционные задачи. Так, режиссёр придумывал, как воплотить в жизнь наши идеи, звукорежиссёр готовил музыкальное оформление, артисты и репетировали, и приобретали сценическую одежду, и многое другое.

Разумеется, это не вся работа. Я всегда говорю ребятам, что мало выучить слова, хорошо спеть... Если они хотят развиваться в творческой сфере, то нужно постоянно учиться. Для этого есть много возможностей — тренировки по импровизации, например, стендап-комедия... Также очень помогает просмотр различных юмористических выступлений, комедийных фильмов. Это большая работа, которой не стоит пренебрегать и которая поможет повысить свой уровень.

— Оказывает ли вам помощь профсоюзная организация?

— Конечно! Это и финансовая поддержка, и самое главное —

понимание того, что мы вместе делаем важное дело. Ведь именно так мы популяризируем профсоюз.

Как? Мы выступаем в разных городах, где в рамках игр КВН рассказываем со сцены зрителям о профсоюзе. Это показывают на местных телеканалах, об этом пишут на новостных порталах. А бывает и так, что наши шутки уходят «в народ» и становятся популярными.

Так о деятельности профсоюза узнаёт очень большая аудитория, а наше предприятие становится намного привлекательнее для потенциальных работников. И если это будет систематически — разговоры с большими сценами — это будет играть на долгую. Ведь в КВНе очень много молодых людей. Они будут понимать, что, имея техническую специальность и работая на заводе, можно развиваться творчески, оставаться юмористом, актёром, выступать, реализовываться. И это не уровень самодетельности, это большая сценическая и авторская работа.

— Надеетесь на первое место?

— Я никаких прогнозов на результат не делаю, мне просто хочется, чтобы было весело. Интересно сработаться с новыми ребятами. Моя цель — сделать так, чтобы люди смеялись, чтобы все задуманное нами сработало. Это и есть победа.

**Наталья ОРЛОВА**

Фото:  
ППО «ЗапСиб» ГМПР



## С УЛЫБКОЙ ПО ЖИЗНИ

### Постоял за себя

Мой приятель, старый холостяк, живёт с котом Барсиком в отдельной квартире. Этой осенью, в придачу к коту, он приобрёл молодого волнистого попугайчика. Птаха совершенно маленькая и безобидная.

Но на беду она пришлась по душе коту. Бегать за попугаем ему было лень, он просто исподтишка бросался на чирикающего попугая, заставляя его в панике биться по комнате. Эти кошки-мышки продолжались несколько месяцев. Мы уже начали искать, кому отдать птичку.

Но однажды, когда кот, как обычно, подкрался к попугаю и собирался прыгнуть, тот вдруг как рывкнет голосом приятеля: «Барсик! Пшёл вон!» С этими словами мой приятель обычно отфутболивал зарвавшегося кота. Присевший для прыжка кот обомлел, застыл, лапы его подогнулись... и он свалился в натуральный обморок. Через некоторое время пришёл в себя, но уже напрочь утратил интерес к попугаю.

### Справедливость в этом мире

Недавно с коллегами вспоминали детство, о тогдашних развлечениях, играх. И тут наш директор поведал такую вещь, которая в корне изменила всё моё детское представление о справедливости в этом мире:

— Когда играешь в «Морской бой», не надо рисовать на своём листке один однопалубный корабль. К концу игры, когда ты выигрываешь, просто обводишь любую пустую клеточку — и всё, ты чист!

### Папа ведёт в садик

Уехала в командировку на несколько дней. Мужа попросила с утра отвезти дочку в детский сад.

Далее со слов воспитательницы.

Детей в садик приводят до 8:30. На часах 10:30, открывается дверь, дочка забегает вся в слезах, шапка набекрень. За ней залетает разъярённый отец. Волосы взъерошены, в глазах полное безумие.

Срываясь, кричит:

— Ну что?! Это твой садик?! В нашем районе это последний!

E-mail: ehokuz@mail.ru

Сайт Кемеровской ТПО ГМПР: www.ktpogmpr.ru

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

Мнение редакции  
не всегда совпадает  
с мнением авторов

Издаётся с 13 июля 2000 года  
Распространяется бесплатно

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

ЭХО  
КУЗБАССА

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

Состав редакции:  
Корреспонденты — И. В. Белова,  
Н. И. Мироненко  
Вёрстка — Л. А. Фёдорова

Главный редактор  
Т. С. Китаева



Заказ № 2138  
Тираж 5700 экз.

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

Дата выхода в свет: 22 сентября 2023 г.