

ШАГЛОРА!

№ 1, 2020 г.

Газета Росуглепрофа

Мы с вами 30 лет



В ЭТОМ НОМЕРЕ:

**МОЛОДЫЕ
ПРОФЛИДЕРЫ
О СЕБЕ
И СВОЕЙ РАБОТЕ**
СТР. 2-3

**ЮБИЛЕЙ ВЕТЕРАНА
«БЕРЕЗОВСКОЙ»**



СТР. 5



СТР. 6

**МУЗЕЙ КОЛЬЧУГИНСКОГО
РУДНИКА**



СТР. 8

За безопасный труд

Сохраняем здоровье работников

Работа без травм и аварий – именно на это нацелены профсоюзный комитет и отдел охраны труда и промышленной безопасности обогатительной фабрики «Антоновская» под Новокузнецком.

Председатель первичной организации Росуглепрофа на фабрике Данил МАРКОВ предложил рассказать, как организована эта совместная работа.

Специалист ГО и ЧС Елизавета КУТЕНКОВА пришла в коллектив фабрики сравнительно недавно. Руководство и коллеги помогли ей быстро освоиться в новой обстановке, вступление в профсоюз также способствовало адаптации.

– В мои задачи входит контроль правильности выполнения работ, – говорит Елизавета Олеговна, – чтобы работники не подвергали себя опасности. Например, если проходят сварочные работы, то рядом должны обязательно находиться первичные средства пожаротушения. Организирую проведение учебной противопожарной тревоги, учения по ликвидации пожара. Подразделения фабрики – цеха обогащения, два склада для угольного концентрата, цех углеприема и котельная – оснащены средствами противопожарной защиты, схемами эвакуации на случай пожара или чрезвычайной ситуации.

На фабрике «Антоновская» современное оборудование, профилактические и плановые ремонты организуются своевременно. И хотя вероятность технологических рисков минимальна, работники должны быть готовы действовать в чрезвычайных ситуациях.

Как специалист ГО и ЧС составляю ежегодный график обучения работников различных цехов фабрики в новокузнецком филиале Кемеровского объединенного учебно-методического центра ГО и ЧС. Обучение проходят не только рядовые работники, но и диспетчеры, руководители подразделений.

На каждый год составляется план ликвидации аварий, где учтены все чрезвычайные ситуации – пожар, наводнение, землетрясение. В плане подробно отражен алгоритм для каждого участка: от начала оповещения до последовательности действия персонала.

Специалист по охране труда Алина ФИЛИНА контролирует выполнение нормативов по охране труда, закрепленных в Трудовом кодексе, актах министерства труда. Алина Евгеньевна готовит должностные инструкции для различных специалистов, информирует работников по вопросам охраны труда, проверяет знания по ОТ. Находясь в рядах Росуглепрофа, она как никто другой понимает важность сохранения здоровья и жизни работников, говорит об этом простыми словами: «Нужно, чтобы человек пришел на работу здоровым, а после окончания смены вернулся домой тоже здоровым».

В качестве средств наглядной агитации в раскомандировках АБК размещаются плакаты и информа-



ционные листы, брошюры и руководства по применению СИЗ. Инструктажи по ОТ транслируются на мониторах.

– Главное, чтобы работник знал обо всех рисках на своем рабочем месте и сделал все возможное, чтобы этих рисков избежать или минимизировать их воздействие, – говорит Алина Евгеньевна. – Недопущение травм и защита здоровья работников от воздействия вредных и опасных факторов для нас приоритетны.

...Специалист совершает целевые проверки по охране труда на рабочих местах согласно заранее составленному графику. Смотрит, как применяются СИЗ, насколько безопасно эксплуатируется оборудование, как соблюдаются правила охраны труда. Опрашивает работников, фиксирует информацию, оформляет акты предписания об устранении нарушений, направляет акты ответственным лицам – руководителям подразделе-

ний. И обязательно контролирует выполнение этих предписаний.

– Согласно министерским приказам, работники обеспечиваются спецодеждой и спецобувью, средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими веществами, – говорит Алина Евгеньевна. – Эти типовые нормы обсуждаются и с работниками фабрики, и с председателем первичной организации Росуглепрофа. Для представителя работодателя главное – соблюсти букву закона, а для профсоюза – приблизить эти нормы к реальным условиям труда и потребностям работников. Например, согласно типовым нормам работнику предоставляется одна пара зимних рукавиц на два года. Конечно,

одной пары на такой длительный период недостаточно, при подготовке коллективного договора закрепляем скорректированные, а фактически улучшенные нормы.

На фабрике заботятся о здоровье людей, составляются графики проведения медосмотров. По результатам их проведения составляются списки работников, которым рекомендовано санаторно-курортное лечение и которые могут приобрести льготные путевки в здравницы Черноморского побережья, Алтая и т. д.

На фабрике функционирует здравпункт, где сотрудники фабрики проходят предсменный осмотр и где им могут оказать первую медицинскую помощь. С помощью диагностического комплекса «Эсма» фиксируется температура тела и пульс, наличие в крови алкоголя; для ускорения процедуры предсменного осмотра планируется приобрести еще один такой же комплекс.

Сейчас отдел охраны труда вместе с профкомом рассматривают возможность организации для работников послесменной реабилитации на базе здравпункта.

Председатель первичной профсоюзной организации ОФ «Антоновская» Росуглепрофа Данил МАРКОВ активно взаимодействует с отделом. Данил Васильевич – командир подразделения добровольной пожарной дружины (ДПД), недавно он также прошел обучение в учебно-методическом центре ГО и ЧС.

По словам заместителя директора по ОТ, ПБ и экологии ОФ «Антоновская» Александра ЧЕРНАКОВА, председатель первички является ключевым звеном, которое связывает все подразделения предприятия. Марков регулярно бывает на рабочих местах. Поэтому и имеет полное представление о состоянии охраны труда, поэтому к нему смело можно обращаться за разъяснениями и советом.

При составлении должностных инструкций, инструкций по охране труда специалисты кадровой и юридических служб обязательно консультируются с Данилом Васильевичем. Специалисты отдела по охране труда обсуждают с ним, какая спецодежда, обувь и средства индивидуальной защиты нужны работникам.

Он в курсе всех проблем, в частности, по проведению предсменных медосмотров, прохождению работниками медкомиссии, предоставлению санаторно-курортных путевок.

Данил МАРКОВ – не освобожденный от основной деятельности председатель профкома: он руководит работой котельной. Но, как подчеркивает заместитель директора по ОТ и ПБ, профсоюзная деятельность не отвлекает Данила Васильевича от выполнения основных производственных задач. В частности, с охраной труда дела в котельной обстоят хорошо: оборудование функционирует в безаварийном режиме, машинисты котельной соблюдают правила безопасности.

Евгений ТИЩЕНКО
Фото автора

На снимке: (слева направо) Д. Марков, А. Филина, Е. Кутенкова, А. Чернаков

Каким должен быть профсоюзный лидер?

Профсоюзная работа имеет свою специфику. Именно профсоюзная работа, как никакая другая, сильно зависит от политических, социально-экономических, правовых факторов, действовать приходится в ситуациях неопределенности:

- неопределенность функций;
- недостаток нормативных актов в отношении прав и полномочий, обязанностей и ответственности, способов действий.

Сегодня профсоюз - это единственная организация, которая является демократическим инструментом защиты интересов трудящихся. В отличие от политических партий, которые проявляют себя поборниками социальной справедливости в период предвыборных компаний, профсоюзы живут заботами трудящихся изо дня в день, из года в год, помогают людям. Этот фактор и является залогом их долготлетия.

Одной из проблем на пути совершенствования способов защиты интересов трудящихся является проблема лидерства в профсоюзном движении. Профсоюзный лидер - ключевая фигура профсоюза.

Каковы же особенности профсоюзной работы?

Первая - профсоюзный работник вынужден действовать на оппозиционном поле (сродни минному полю) постоянно находясь

в зоне конфликтного соперничества с работодателем, его представителями, административным аппаратом, органами государственной власти. Какая бы власть ни была, как бы социально она ни была ориентирована, профсоюзы все равно выступают ее критиком - стороной, ей противостоящей.

Играть роль «вечной оппозиции» - тяжкий груз, особенно для тех людей, которые не имеют внутренних личностных установок.

Психологические трудности возникают, пожалуй, у всех профлидеров и в связи с тем, что они не имеют той необходимой поддержки и защиты со стороны людей, чьи интересы они защищают, кто их избрал и делегировал им эти полномочия.

Поэтому профсоюзные лидеры, помимо знаний, опыта и умения должны еще обладать особой психологической устойчивостью, способностью переносить большие психологические нагрузки, большой убежденностью в правоте своего дела, развитой мотивацией, умением выходить из стрессовых состояний.

Вторая особенность заключается в том, что приходится защищать интересы людей наемного труда - не самой благополучной части общества.

О профсоюзе, как о враче, люди вспоминают чаще всего

лишь тогда, когда оказываются в сложной жизненной ситуации. Это люди, ущемленные в своих правах, обиженные, раздраженные, эмоционально возбужденные, готовые к радикальным действиям, т.е. несущие в себе сильную отрицательную энергетику.

Очень часто первый энергетический разряд приходится как раз на председателя профсоюза. Поэтому, с одной стороны, профработник должен быть чувствителен, восприимчив к переживаниям и проблемам других людей, а с другой стороны - сохранять нейтральность спокойствие и выдержку, держать свои эмоции под контролем разума.

Третья. Профсоюзная работа осуществляется не только на уровне межличностных отношений между профработником и работодателем, профработником и членом профсоюза, но и на уровне межгрупповом (коллектив - руководитель, коллектив - органы местной власти и т.д.).

А групповое, массовое поведение, как известно, гораздо сложнее. Действуя в массах, профлидер должен понимать механизмы массового поведения, держать его в контролируемых рамках, а сам лично не подпадать под влияние негативных коллективных настроений.

Это тоже под силу не каждому. В этих сложных ситуациях профсоюзный лидер должен уметь вы-

полнять свою роль организатора, выразителя и проводника коллективных действий.

Четвертая: профсоюзному лидеру в силу складывающихся обстоятельств нередко приходится принимать непопулярные решения, или, напротив, решения популистские, объективно тормозящие процесс перемен.

Профсоюзный лидер находится в поле критики не только со стороны «вечного оппонента» - работодателя, органов государственной власти, но и со стороны членов профсоюза. Для профсоюзной работы характерна ограниченность применения административных мер воздействия.

Основные способы управления состоят в использовании убеждения, внушения, апелляции к чувствам и разуму людей, заражения личным примером.

Работодатель, по сравнению с председателем комитета профсоюза, находится в более выгодном положении, т.к. в необходимых случаях может использовать обязывающую силу приказов и распоряжений.

Каким же должен быть современный профсоюзный лидер?

Обобщенный образ профсоюзного лидера, эффективно действующего в современных условиях, должен отвечать следующим требованиям:

- понимание специфической роли и места профсоюзов в обществе, их уникальной природы, функций, методов работы и, следовательно, осознание своей социальной роли как представителя и защитника трудовых прав и интересов работников, готовность эту роль выполнять;

- умение работать с людьми рассматривается как одно из основных качеств пригодности лидера общественной организации;

- организаторские способности;

- профессиональная компетентность;

- политическая и управленческая культура;

- высокие морально-этические качества;

- авторитет;

- способность вызвать к себе расположение;

- ораторское мастерство;

- ответственность за порученное дело;

- умение рационально и продуктивно использовать свое время;

- стрессоустойчивость.

Конечно, представленная модель имеет сжатую форму, но в то же время в ней содержатся все основные характеристики личности профсоюзного лидера.

Сайт Федерации профсоюзов Красноярского края

Итак, опубликованная выше статья посвящена профсоюзному руководителю как ключевой фигуре «добровольного общественного объедине-

ния граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемого в целях представитель-

ства и защиты их социально-трудовых прав и интересов» (цитата из Федерального Закона о профсоюзах).

Нам показалось полезным

дополнить этот аналитический материал живыми рассказами лидеров основного звена нашего профсоюза, недавно проходивших обучение

в Москве, на семинаре для впервые избранных председателей первичных профсоюзных организаций Росуглепрофа и резерва на эту должность.

Профсоюз намерен отстоять все льготы и гарантии

Наталья Павлова, мастер контрольный отдела технического контроля (ОТК), заместитель председателя первичной профсоюзной организации АО «Разрез «Березовский» (Красноярский край).

- Я родилась в городе Шарыпово Красноярского края. Замужем, воспитываю сына и дочь. Мои родители работали на Березовском разрезе - отец машинистом бурильной установки в ОТК. Мама пробоотборщиком на этом же участке.

Училась в Шарыповском филиале Ачинского колледжа отраслевых технологий и бизнеса на специальность бухгалтера-экономиста. Какое-то время работала бухгалтером. Но всегда меня привлекали горы, камни, геология, поэтому я устроилась на разрез «Березовский». Там я стала пробоотборщиком в ОТК. Отработав год, поступила в Сибирский федеральный университет. Учусь на горного инженера без отрыва от производства. Пошла на повышение, став мастером контрольным. Сейчас на последнем курсе, в феврале буду защищать диплом. Стану дипломированным специалистом.

Когда профгруппорг нашего участка ушла на заслуженный отдых, меня выдвинули на эту должность. Работала с людьми, стала лучше разбираться в профсоюзной жизни предприятия. Мне нравится помогать людям. Решая проблемы работников, я получила весь необходимый опыт профсоюзной работы, который в других условиях узнать невозможно.

На предприятии работаю восемь лет, из них шесть лет состою в

профсоюзе. В профсоюз меня привела старший уполномоченный по охране труда Марина Анатольевна Спевакина. На тот момент она организовывала Институт уполномоченных по охране труда и предложила мне стать таким специалистом. Мы проходили обучение на базе профцентра в Шарыпово, нам читали лекции, обучали нормам и правилам. Чтобы быть уполномоченным необходимо хорошо знать специфику своей профессии. Работаем в тесном сотрудничестве со службой охраны труда предприятия. Они помогают нам решать возникающие вопросы. Позже Марину Спевакину пригласили работать в Красноярскую территориальную организацию Росуглепрофа, она предложила мне стать старшим уполномоченным по охране труда. Обещала помогать при возникновении любых проблем. Так, четыре года назад, я стала старшим уполномоченным по охране труда на разрезе «Березовский». В 2018 году на очередном собрании первичной профсоюзной организации меня выбрали заместителем председателя, т.к. предыдущий заместитель ушел на пенсию.

У нас освобожденный председатель профсоюзной организации Сергей Анатольевич Плотцын. На предприятии работает почти 800 человек, из них 94 процента состоят в профсоюзе. Сейчас на разрезе ситуация сложилась таким образом, что среди сотрудников очень много людей, достигших пенсионного возраста. Есть опасность, что когда они уйдут, некому будет работать на их

месте. Первичная организация совместно с работодателем второй год реализует программу омоложения кадров. Профсоюзный комитет предложил работодателю проработать систему обновления кадров. В бюджет предприятия на сегодняшний день под реализацию этой программы было заложено около девяти миллионов рублей. Суть в следующем: работающие пенсионеры пишут заявление, в котором указывается период времени в течение года, когда они собираются уходить на заслуженный отдых. Специалисты предприятия считают сумму, необходимую для соответствующих выплат, её закладывают в годовой бюджет организации. Например, если работающий пенсионер уходит на пенсию в этом году - ему будет выплачено пять средних заработков. Это помимо единовременного вознаграждения в размере 15 процентов от среднего заработка за каждый отработанный год в угольной промышленности.

Большую помощь в нашей работе оказывают специалисты Красноярского территориального комитета Росуглепрофа. В частности, много споров возникает в Пенсионном фонде РФ. Ольга Богданова, юрист территориальной организации, помогает нам отстаивать права наших пенсионеров.

Сегодня на предприятии сложная ситуация, происходит падение объемов добычи угля. Основной потребитель нашего угля - Березовская ГРЭС. Сейчас проводится работа по заключению коллективного до-

говора, в котором профсоюз намерен отстоять все существующие льготы и гарантии, для своих членов. Сторона работодателя стремится урезать существующие льготы, к примеру, раз в три года работодатель оплачи-

вает проезд работника с семьей в отпуск и обратно. Сумма не оговорена, только указано, что билеты должны быть эконом класса, теперь же работодатель хочет ограничить сумму проезда. Будем бороться.



Зачастую люди не знают, чем занимается профсоюз

Ольга Полозун, участковый маркшейдер, председатель первичной профсоюзной организации АО «Воркутауголь»

— Я неосвобожденный председатель, работаю участковым маркшейдером. Родилась и выросла в Воркуте. В 90-е годы пошла в горный техникум, выучилась на маркшейдера и осталась в городе. Работала в шахтостроительных управлениях ШСУ-3 и ШСУ-13, восемь лет была участковым маркшейдером на шахте «Воргашорская», 10 лет на шахте «Северная», на которой произошёл взрыв 3 года назад, на шахтах «Комсомольская» и «Воркутинская». Сейчас работаю в спецгруппе маркшейдерских работ структурного подразделения Сервисного предприятия «Воркутинский механический завод».

С профсоюзным движением познакомилась впервые в 1995 году. Ко мне подошел председатель и предложил вступить в профсоюз. В то время профсоюз занимался распределением путевок на море, это было огромным мотивационным бонусом. Полного понимания о деятельности организации тогда не было. К активной профсоюзной работе меня привлек заместитель председателя нашей территориальной орга-

низации Вячеслав Владимирович Волков. Он предложил мне стать профгруппоргом. Это был период, когда очень много людей выводили на аутсорсинг, люди уходили из профсоюза, численность катастрофически сокращалась. Это коснулось и профактива. Тогда мне предложили исполнять обязанности председателя первичной профорганизации. А три года назад мне предложили выставить свою кандидатуру на должность председателя первичной профорганизации Росуглепрофа и избрали большинством голосов.

По объединению «Воркутауголь» работает порядка 290 человек, численность нашей первички около 40 работников. Существует такая сложность, мне приходится работать с инженерно-техническими работниками, у которых высокая заработная плата. Они считают, что один процент от такой зарплаты отдавать в профсоюз — очень много. Мол, профсоюзы ничего не делают.

В последнее время немало работников вступали в профсоюз, а затем выходили из него. Это связано с тем, что, будем откровенны, люди хитрят: пишут заявление в профсоюз, чтобы получить положенные по колдоговору льготы, а

получив — уходят, чтобы не платить взносы. Недавно в профком обратилось пять человек именно с этими мотивами, но увидев профсоюзную работу изнутри, они решили остаться в организации.

Зачастую, почему люди не идут в профсоюз? Они не видят работы, не знают, чем занимается профорганизация. Когда им объясняешь, при непосредственном общении раскрываешь глаза на это — отношение меняется.

Терком нам помогает. Александр Анатольевич Власов, председатель Воркутинской территориальной организации комитета, очень грамотный руководитель. Не было такого случая, чтобы я обратилась с каким-то вопросом в терком, и он не был бы решен.

В объединении «Воркутауголь» действует так называемый поведенческий аудит безопасности. (Поведенческий аудит безопасности (ПАБ) представляет собой процесс, основанный на наблюдении за действиями работника во время выполнения им производственного задания, его рабочим участком/местом, и последующей беседе между работником и аудитором. — прим. ред.)

Задумка ПАБ неплохая, и если ее правильно использовать она мо-

жет содействовать безопасности. Но, к сожалению, как многие неплохие задумки эту идею превратили в еще один способ бичевания рабочих. Профсоюз часто помог установить справедливость. В решении этого непростого вопроса также помогал Территориальный комитет — велись грамотные переговоры с работодателем.

Сейчас я вижу работу профсоюза изнутри. Я поняла, что многие пункты коллективного договора исчезли бы навсегда, если бы профсоюз не участвовал в его составлении и не старался бы их отстаивать. Я решила продолжить помогать работе профсоюза, так как профсоюзы, отстаива-



вая права работников, тем самым улучшают их психологическое состояние. Я считаю, что рабочий, чувствуя защиту и заботу о себе, работает плодотворнее, чем тот, кто «загнан в угол».

Работники мне доверяют



Сергей Радов, председатель первичной профсоюзной организации «Разрез «Жеронский» (компания «Востсибуголь»).

— Родился я в ныне печально известном городе Тулуне Иркутской области, там же и учился. Получил профессию газосварщик. После службы в армии, в 2006 году судьба занесла меня в город Усть-Илимск. Сначала работал сварщиком, затем устроился на угольный разрез, где работаю по сей день водителем углевоза. Китайский само-

свал HOWO — двадцатипятилетний. Мы доставляем уголь с разреза на Усть-Илимскую ТЭЦ.

Буквально год назад на профсоюзной конференции выставил свою кандидатуру на должность председателя профсоюзной организации и большинством голосов был избран. На нашем разрезе трудится более трехсот человек, более половины — члены Росуглепрофа. В 2018 году, когда я только начинал работать в должности неосвобожденного председателя, в первичке было 74 человека. За неполный год мне удалось поднять профсоюзное членство более чем вдвое, преодолеть пятидесятипроцентный барьер. А ведь изначально, когда только образовался профсоюз на разрезе — это был 2013 год, в него вступило бо-

лее двухсот пятидесяти человек. А потом народ стал уходить. При этом численность работников не менялась. Видимо трудящиеся разочаровались в работе профкома. Сегодня ситуация иная. Люди мне доверяют. Если где-нибудь возникает проблема, стараюсь быть в центре событий, люди это видят.

С профсоюзным движением знаком давно, родители состояли в профсоюзе. Сын тоже идет по моим стопам, он студент Сибирского федерального университета в Красноярске, стал профформом студенческого профсоюза. Все моё свободное время занимает профсоюзная деятельность, жена уже ревнует к профсоюзу (смеется).

Недавно ко мне обратился работающий пенсионер, у него ухудшилось зрение, было необходимо

дорогостоящее лечение. Один укол стоит тридцать тысяч рублей. Он пришел в профсоюз, написал заявление. Проработав вопрос, привел работника к председателю комиссии по ДМС Добровольному медицинскому страхованию (ДМС). В итоге ему дали гарантийное письмо и в счет ДМС он получил необходимое лечение.

Когда только начал профсоюзную деятельность, при работе с документами, нашел несколько замечаний по спецоценке условий труда (СОУТ). Написал об этом работодателю, но взаимопонимание не было достигнуто. Но благодаря помощи Восточно-Сибирской территориальной организации Росуглепрофа эти вопросы удалось решить. И мы внепланово проверили рабочие места.

Готовим новый колдоговор

Александр Барабанов, председатель первичной профсоюзной организации «Разрезозуправление «Южный Кузбасс»

— Родился я в городе Междуреченск Кемеровской области. Заочно окончил Междуреченский горностроительный техникум по специальности горный электромеханик. После армии устроился работать на разрез «Красногорский», где работаю уже 36 лет. Сначала был помощником машиниста экскаватора, потом машинистом на ЭКГ-12.

Вступил в профсоюз сразу, как пришел на разрез. Вошел в состав участкового профактива, профсоюзной организации участка. У меня сложились хорошие отношения с бывшим в то время председателем нашей первичной профорганизации Александром Геннадьевичем

Щегловым. Мы занимались решением возникающих вопросов, это был первый мой опыт профсоюзной работы. Когда, по семейным обстоятельствам ему пришлось уехать из города, профактив предложил мне выдвинуть свою кандидатуру. Внеочередная отчетно-выборная конференция состоялась в декабре прошлого года. Всего было две кандидатуры, но большинство проголосовало за меня.

В этом году у нас заканчивается действие коллективного договора. Ведутся переговоры с работодателем по заключению нового. Как всегда работодатель в первую очередь считает деньги и любое предложение профсоюза в пользу работника встречает с калькулятором. Со следующего года у нас будет изменено Положение

об оплате труда работников. В течение года мы боремся за то, чтобы сохранить заработную плату на прежнем уровне. С февраля по этому вопросу работает комиссия, в которую вошли специалисты от работодателя и профсоюза. Мы не позволим ухудшить положение работников нашего предприятия.

Благодаря работе Междуреченской территориальной организации многие вопросы решаются на стадии становления. Председатель территориального комитета Сергей Константинович Желнин помогает разобраться в любой ситуации, все разъяснит, подскажет, как действовать. Специалисты теркома внимательно относятся ко всем проблемам, с которыми нашей первичной организации приходится сталкиваться.



Производственный календарь на 2020 год

Январь					Февраль					Март					Количество календарных дней	рабочих дней	выходных дней	
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт				
6	7	8	9	10	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	31	17	14	
13	14	15	16	17	10	11	12	13	14	9	10	11	12	13	29	19	10	
20	21	22	23	24	17	18	19	20	21	16	17	18	19	20	31	21	10	
27	28	29	30	31	24	25	26	27	28	23	24	25	26	27	I квартал	91	57	34
Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Апрель	30	22	8
Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	Май	31	17	14
11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	8	9	10	11	12	Июнь	30	21	9
18	19	20	21	22	8	9	10	11	12	15	16	17	18	19	II квартал	91	60	31
25	26	27	28	29	15	16	17	18	19	22	23	24	25	26	I полугодие	182	117	65
Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь	Июль	31	23	8	
Пн	Пн	Пн	Пн	Пн	Пн	Пн	Пн	Пн	Пн	Пн	Пн	Пн	Пн	Август	31	21	10	
6	7	8	9	10	3	4	5	6	7	7	8	9	10	Сентябрь	30	22	8	
13	14	15	16	17	10	11	12	13	14	14	15	16	17	III квартал	92	66	26	
20	21	22	23	24	17	18	19	20	21	21	22	23	24	Октябрь	31	22	9	
27	28	29	30	31	24	25	26	27	28	28	29	30	31	Ноябрь	30	20	10	
Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Сб	Декабрь	31	23	8	
Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	Вс	IV квартал	92	65	27	
4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	5	6	7	8	II полугодие	184	131	53	
11	12	13	14	15	8	9	10	11	12	12	13	14	15	Год	366	248	118	
18	19	20	21	22	15	16	17	18	19	19	20	21	22					
25	26	27	28	29	22	23	24	25	26	26	27	28	29					
31	30	31	30	31	29	30	31	30	31	27	28	29	30					

Обозначения производственного календаря на 2020 год

красный - выходной день, ● - праздничный выходной день, ■ - перенесенный выходной день, синий - сокращенный рабочий день

Комментарии к производственному календарю на 2020 год

В данном производственном календаре приводится норма рабочего времени на месяцы, кварталы и 2020 год в целом при 40-, 36- и 30-часовых рабочих неделях, а также количество рабочих и выходных дней при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями.

Нерабочие праздничные дни в 2020 году

Статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации установлены следующие нерабочие праздничные дни в Российской Федерации:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января — Новогодние каникулы;

7 января — Рождество Христово;

23 февраля — День защитника Отечества;

8 марта — Международный женский день;

1 мая — Праздник Весны и Труда;

9 мая — День Победы;

12 июня — День России;

4 ноября — День народного единства.

Согласно статье 6 ТК РФ законами и иными нормативно-правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации могут быть установлены дополнительные нерабочие праздничные дни. Соответствующая норма содержится также в «Постановлении» Президиума Верховного Суда РФ от 21.12.2011 N 20-ПВ11 и в пункте 8 письма Минтруда России от 10.07.2003 N 1139-21.

Дополнительно нерабочими праздничными днями могут объявляться религиозные праздники в порядке, предусмотренном ч. 7 ст. 4 Федерального закона от 26.09.1997 N 125-ФЗ.

Перенос выходных дней

В 2020 году в соответствии с постановлением Правительства РФ от 10 июля 2019 года №875 «О переносе выходных дней в 2020 году» перенесены следующие выходные дни:

с субботы 4 января на понедельник 4 мая;

с воскресенья 5 января на вторник 5 мая.

Следовательно, с учетом переноса выходных дней в 2020 году «новогодние каникулы» для работников продлятся 8 дней — с 1 по 8 января 2020 года.

Длинные выходные ждут россиян в феврале — с 22 по 24 февраля, в марте — с 7 по 9 марта 2020 года.

В мае 2020 года работники будут отдыхать с 1 по 5 мая в связи с празднованием Праздника весны и Труда, а также с 9 по 11 мая в связи с празднованием Дня Победы.

Определение нормы рабочего времени

В соответствии с Порядком, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н, норма рабочего времени исчисляется в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя

выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены). Так, при 40-часовой рабочей неделе норма рабочего времени — 8 часов, при продолжительности рабочей недели 36 часов она составит 7,2 часа, при 24-часовой рабочей неделе — 4,8 часа.

Исчисленная в указанном порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

В соответствии с частью 1 статьи 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В 2020 г. работники будут работать на один час меньше 30 апреля, 8 мая, 11 июня, 3 ноября, 31 декабря (накануне праздников 1 мая, 9 мая, 12 июня, 4 ноября 2020 г., 1 января 2021 года).

В соответствии с Порядком, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 года №588н, в тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

Таким образом, всего в 2020 году для работников с пятидневной рабочей неделей будет 5 рабочих дней с сокращенной продолжительностью на один час.

Количество рабочих дней в 2020 году по сравнению с 2019 го-

дом увеличилось на один день, количество выходных и праздничных дней в 2019 и 2020 годах совпадает.

Месяц, квартал, год	Рабочее время в часах			
	при 40-часовой рабочей неделе	при 36-часовой рабочей неделе	при 30-часовой рабочей неделе	при 24-часовой рабочей неделе
Январь	136	122,4	102	81,6
Февраль	152	136,8	114	91,2
Март	168	151,2	126	100,8
I квартал	446	410,4	342	273,6
Апрель	175	157,4	131	104,6
Май	135	121,4	101	80,6
Июнь	167	150,2	125	99,8
II квартал	477	429	357	285
I-е полугодие	933	839,4	699	558,6
Июль	184	165,6	138	110,4
Август	168	151,2	126	100,8
Сентябрь	176	158,4	132	105,6
III квартал	528	475,2	396	316,8
Октябрь	176	158,4	132	105,6
Ноябрь	159	143	119	95
Декабрь	183	164,6	137	109,4
IV квартал	518	466	388	310
2-е полугодие	1046	941,2	784	626,8
2020 год	1979	1780,6	1483	1185,4

Труженице тыла с «Березовской» — 95

Первая запись в трудовой книжке Елизаветы Михайловны Ременниковой датируется июнем 1941-го. С начала войны и до 1946 года она трудилась на подземных вольфрамовых рудниках в Хакасии. Сначала разнорабочей, затем бурносом, откачицей, мотористкой.

После войны семья Елизаветы Михайловны переехала в Кузбасс. Здесь в угольном крае решили закрепились на строительстве новой шахты «Березовская». В 1956 году в Березовском шахтостроительном управлении треста «Кемеровошахтстрой» Елизавету Ремен-

никову приняли на работу «горной мотористкой».

С тех пор почти 50 лет жизни Елизаветы Михайловны связаны с «Березовской», большую их часть она трудилась оператором хлораторной установки.

Сегодня Елизавете Михайловне — 95 лет. Заслуженная березовчанка принимала многочисленные поздравления, делилась воспоминаниями, листая страницы фотоальбома. С большой радостью в день юбилея она встречала гостей. От угольной компании «Северный Кузбасс» (ГК

ТАЛТЭК) ее пришли чествовать Нина Шмырева, руководитель управления по работе с персоналом и социальным вопросам и Анатолий Комиссаров, председатель совета ветеранов шахты «Березовская».

«Мне столько внимания, — делилась настроением Елизавета Михайловна. — Столько звонков, поздравлений! Но самые родные гости — с шахты».

Пресс-служба ТАЛТЭК

На снимках: Елизавета Михайловна — тогда (она слева) и сейчас



Шахтеры Приморья — фронту

Шахтеры Приморья проявили в годы Великой Отечественной войны мужество и героизм — как на фронтах войны, так и на трудовом фронте.

За годы войны в Приморском крае было мобилизовано свыше 200 тысяч человек и более 58 тысяч сложили головы на полях сражений. Приморцам было вручено 230 тысяч боевых наград. 104 человека получили высокое звание Героя Советского Союза. 16 человек стали полными кавалерами ордена Славы.

Георгий Левицкий работал слесарем на Артемовской шахте. В 1942 году вступил в ряды Красной Армии. В должности командира взвода пешей разведки старшина Левицкий участвовал в боях с января 1943 года. За освобождение Литвы награжден орденом Славы. Его имя носит средняя школа №1 города Артема.

Тимофей Скидан работал забойщиком на шахте Сучана. На фронт пошел в 1943 году. 29 августа 1944 года младший сержант Скидан участвовал в битвах за освобождение Латвии, Литвы, Германии. 19 апреля 1945 года стал полным кавалером ордена Славы. В 1950 году старшина Скидан был уволен в запас, работал слесарем в Лесозаводске. В этом городе именем Скидана названа улица.

С первых дней войны в угольной промышленности были проведены крупномасштабные меры по реорганизации производства. Смысл и задачи всех этих мероприятий выражал понятный народу призыв «Все для фронта! Все для победы!». На шахтах вводится 10-часовой рабочий день и непрерывная рабочая неделя без выходных и праздничных дней.

«В труде, как в бою» — крылатые слова в годы войны. Практически на всех шахтах Приморья в 1942 году появились так называемые фронтовые бригады, в договорах на соревнование которых записывалось решение: «Работать по-фронтовому» и которые значительно перевыполняли нормы.

Героический труд шахтеров позволил в 1941 году выдать нагору 4,1 млн тонн угля вместо 3,71 млн, добытых в 1940 году. Высокие трудовые достижения шахтеров Приморья во время войны равноценны ратным подвигам на

фронте и были частым, привычным явлением.

В годы Великой Отечественной войны Приморье, являясь глубоким тылом страны, избежало непосредственных военных действий. Тем не менее, тот период стал для приморцев, как и для всей страны, временем напряжения всех жизненных сил. На край легла большая нагрузка по производству военной техники и снарядов, судоремонту, лесозаготовкам, добыче угля, редких и цветных металлов.

Дальневосточники одними из первых пришли на помощь отчизне в трудную минуту, начав сбор денежных средств для нужд обороны страны.

Построенные на средства трудящихся Артема торпедные катера «Артемовец» и «Трудящиеся Артема» были переданы Краснознаменному Балтийскому флоту.

Несмотря на то, что война обострила проблемы обеспечения материальными ресурсами и кадрами, сооружение и освоение новых шахт в эти годы не прекращалось.

В Сучане были сданы шахты №25 (1941 год), №24 (1944 год), запущена в эксплуатацию шахта №21 (1942), проведены капитальные работы по реконструкции шахты №16 и закончено строительство шахты №26 (1943). За годы войны Сучанский рудник выдал на-гора угля столько же, как за первые 33 года своего существования.

В 1944 году комбинат «Приморскуголь» уже 11 декабря выполнил годовой план по добыче

угля за счет досрочного выполнения годовых планов трестом «Артемуголь», сучанскими шахтами №1 и №2, Липовецким и Ворошиловским шахтоуправлениями.

Уже в августе 1941 года в забой угольных шахт Артема и Сучана спустились первые женские бригады. К 1 января 1945 года в комбинате «Приморскуголь» из 18,2 тысячи работников — 5,9 тысячи человек были женщины. Все нормы выработки, расценки, задания и планы для женских бригад были такими, как для мужских.

В 1942 году по состоянию на 1 января на предприятиях треста «Сучануголь» работало 1330 женщин и 177 пенсионеров, а на 1 января 1943 года — 1939 женщин, в том числе непосредственно на шахтах — 1222.

Число женщин среди работников угольной промышленности Приморья к началу 1945 года превысило уровень 32% от общей численности.

В ОАО «Приморскуголь» понят и чтят своих ветеранов, их боевой и трудовой подвиг навсегда останется примером мужества, самоотверженности и героизма для всех последующих поколений шахтеров.

РИА PrimaMedia

На снимке: Высшая правительственная телеграмма начальнику шахты №2/9 треста Артемуголь. Прошу передать горнякам шахты №2/9 треста Артемуголь собранный 140000 рублей на строительство танков мой братский привет и благодарность Красной Армии. И. Сталин.



Работа в войну на шахтах

Военное лихолетье — самый тяжелый период жизни нашей страны. И нет в нашем государстве семьи, которая не была бы причастна к этим событиям.

Парни и мужчины уходили на фронт, защищать честь Родины. Девушки, женщины и даже дети трудились за станками или на шахтах. В их числе была и моя прабабушка — Скубова Валентина Ивановна.

Когда была объявлена война, в стране начался патриотический подъем, никто не остался равнодушным, поднялись на защиту родины и стар и млад. Шахтеров, как и других, призвали в армию, но вскоре вернули. Стране был нужен уголь, и на горняков была наложена бронь. Работать в годы войны на шахтах было так тяжело и голодно, что многие просились на фронт. В забоях работали по двенадцать — шестнадцать часов. Идти домой просто не хватало сил. Поэтому прямо под землей ставили топчаны, на которых рабочий мог поспать. Туда же спускали скудную еду. Шахтеры не выходили на поверхность по несколько суток. И уголь шел на-гора. Иначе и не могло быть: фронт и тыл были единым целым, ибо фронт не мог существовать без тыла, без его постоянной и всесторонней помощи. На тот момент моей прабабушке было всего тринадцать лет, но, несмотря на свой юный возраст, она трудилась вместе с взрослыми на шахте — перевозила уголь на вагонетке. Такой труд, конечно, не для ребенка, но она и подумать не могла бросить помогать своей стране в такое трудное время.

Из рассказов прабабушки я помню, что параллельно с этим

она училась в школе №20 (сейчас это школа №5). Классы были переполнены — в одном кабинете обучалось по сорок с лишним человек. Писали самодельными чернилами на клочках газет, между строчками. «Когда в школе организовывали сбор посылок солдатам, мы отдавали свои хлеб, воду, сахар бойцам», — вспоминала прабабушка. — В мае сорок пятого года, узнав о победе СССР над фашистской Германией, все ликовали, обнимались и плакали от счастья, устроили праздник».

По окончании войны прабабушка Валя также помогала родителям в воспитании младших братьев и сестер, помогала по хозяйству, продолжала работать в шахте. В 1948 году вышла замуж за Холодова Николая Степановича, а через год родила сына, моего дедушку Леонида. У нее двое внуков и трое правнуков. Прабабушка часто рассказывала о жизни своей семьи в военные годы, показывала свои награды: «За доблестный труд в Великой Отечественной войне», «50 лет Победы в Великой Отечественной войне», «60 лет Победы в Великой Отечественной войне», «65 лет Победы в Великой Отечественной войне».

К сожалению, моя прабабушка умерла в 2010 году, но память о ней хранится и передается в нашей семье из поколения в поколение. И я горжусь тем, что моя семья не осталась в годы войны в стороне, внесла свой посильный вклад в Победу. Память о моей прабабушке навсегда останется в моем сердце.

Автор: Анастасия Стрилко, 8 «А» класс школы №5 Еманжелинский район Челябинской области

Белово готовится

В рамках акции «Кузбасс — к юбилею Победы» город Белово включился в подготовку к празднованию 9 Мая.

Коллективы угольных предприятий юбилейный год отметят трудовыми рекордами и выступят «шефами» в решении хозяйственно-бытовых вопросов. Взять под патронаж памятные места и провести благоустройство определенных территорий города выразили строите-

ли и работники коммунальной сферы. Свою лепту в подготовку праздника внесут предприниматели, представители общественности.

Будет создано полотно Победы, на котором будут вышиты имена наших земляков, воевавших на полях сражений и ковавших победу на шахтах и заводах. Это полотно планируется пронести в рядах Бессмертного полка 9 Мая.

Belovo 42.ru

«СИБАНТРАЦИТ» — ПАРТНЕР ПРОФИЛЬНОЙ ИГРЫ

Группа «Сибантрацит» занимает первое место в мире по производству и экспорту высококачественного антрацита UHG.

Угледобывающее предприятие предложило школьникам исследовать возможности рекультивации земель. «Сибирский Антрацит» уже не первый год выступает социальным партнером профильной игры «Сделай шаг». Ее организаторы — одна из школ поселка Линево и Центр технического творчества детей «Спутник».

Восемь команд из школ Искитимского района, рабочего поселка Маслянино и Искитима работали над решением настоящих производственных задач от крупных предприятий района, новосибирских вузов и колледжей. «Си-

бирский Антрацит» предложил участникам исследовать возможности рекультивации земель.

За решение задачи от угледобывающего предприятия учащиеся линевской школы №3 заняли призовое третье место. Они предложили превратить старые карьеры в рекреационную зону: построить над угольным разрезом канатную дорогу, организовать спортивную мототрассу, проложить туристические маршруты к Беловскому водопаду. Предусмотрели также создание музея компании, где можно совершить виртуальный тур по производству, и кафе с фирменными десертами — «угольным» шоколадом и мороженым.

Жюри, которое возглавляла Наталья Горностаева, руководи-

тель регионального центра выявления, поддержки и развития способностей талантливых детей и молодежи «Альтаир», высоко оценило работу школьников, данный проект вошел в тройку лучших.

Лучшие команды получили награды. От «Сибирского Антрацита» ребятам вручили подарочные наборы и сертификаты на приобретение цифровой техники.

Медиацентр Сибантрацит



КАДРЫ СО ВСЕЙ РОССИИ

Угледобывающая компания «Колмар» предлагает одни из лучших условий для работы в Дальневосточном федеральном округе. Сегодня на объектах компании работает несколько тысяч человек из разных регионов России и стран ближнего зарубежья. Компания имеет большой потенциал в развитии производства, а значит, и потребность в новых кадрах будет только расти.

В настоящее время в компании трудится 4 800 человек, прогнозная потребность в трудовых ресурсах до 2022 года составит более 4 000 человек. Чтобы привлечь персонал, мы делаем существенные вложения и в инфраструктуру, и в социальный пакет, — рассказывает председатель совета директоров АО «Колмар Групп» Анна Цивилева. — Для комфортных условий проживания начинаем строительство современного жилого комплекса в Нерюнгри. «Колмар» вносит большой вклад в сохранение исторических, культурных и духовных традиций, развитие спорта и поддержку молодежи.

Природные условия в Южной Якутии непростые, сложнее всего зимой, когда температура может опускаться до -50 градусов по Цельсию. Поэтому забота о людях — один из приоритетов «Колмар». Компания не только строит жилые дома, оплачивает проезд будущих сотрудников, но и помогает с трудоустройством членов их семей, дотирует аренду жилья. Сейчас «Колмар» работает над созданием специальной ипотечной программы для своих сотрудников с одним из крупнейших российских банков.

Помимо этого компания один раз в 2 года компенсирует работникам и членам его семьи поездку в отпуск.

В Нерюнгри, где находятся основные производственные мощности, при поддержке компании возводятся спортивные объекты, а в самой республике проводятся различные спортивные соревнования и чемпионаты. «Колмар» также участвует в обучении молодых кадров, сотрудничая с профильными учебными заведениями ДФО, проводит стажировки и практики для молодых сотрудников, профориентационные мероприятия на всей территории России.

В рамках премии «Колмар» участвует в номинации «Лучший работодатель». В ней отмечаются заслуги компаний, оказавших значительное влияние на развитие трудовой миграции и способствующих созданию рабочих мест в ДФО. «Премия «Звезда Дальнего Востока» как нельзя лучше демонстрирует реальные достижения и новые возможности, направленные на развитие ДФО. Для компании «Колмар» выдвижение на участие в премии в номинации «Лучший работодатель» имеет особое значение», — подчеркнула Анна Цивилева.

Стоит отметить, что в 2017 году УК «Колмар» уже становилась победителем премии в номинации «Стратегическое развитие» за вклад в развитие региона.

Организаторами премии выступают аппарат полномочного представителя Президента в Дальневосточном федеральном округе, Министерство по развитию Дальнего Востока и Арктики при поддержке правительства Москвы. Официальный партнер премии: «Колмар». Партнеры: АО «Хабаровский аэропорт», «Байкальская горная компания» (группа компаний USM), АО «ОГК», ГК «Доброфлот».

Пресс-центр Колмар



3D-МОДЕЛЬ УГОЛЬНОГО РАЗРЕЗА

Максимально приближенную к реальности 3D-модель Солнцевского месторождения на Сахалине, разрабатываемого, создали специалисты Восточной горнорудной компании (ВГК). Она дает более точное представление не только о поверхности, но и о структуре запасов месторождения на всю разведанную глубину: залегании угольных пластов, объемах запасов, качественных и физико-механических характеристиках угля, объемах вскрышной породы. Новая цифровая модель карьера позволяет с 2020 года более точно прогнозировать перспективы разработки месторождения, эффективнее реализовывать планы ВГК по добыче угля на Солнцевском угольном разрезе, оперативно выбирать наиболее оптимальный вариант проведения горных работ.

Для создания цифровой версии карьера специалисты компании использовали возможности информационной системы «Micromine» — самой передовой в горно-геологическом деле.

Внедрение программного обеспечения «Micromine» позволяет нам перейти на совершенно новый уровень работы, оптимизировать процесс краткосрочного планирования горных работ,

сделать его более качественным и оперативным с учетом множества факторов. Специалисты предприятия теперь могут самостоятельно и в короткие сроки выполнять задачи проектных организаций и выдавать готовые решения с оптимальной обработкой месторождения, — рассказал главный маркшейдер Солнцевского угольного разреза Юрий Залунин.

Для создания 3D-модели месторождения использовались данные проведенных ранее геологоразведочных и добычных работ, оцифрованные чертежи прошлых лет, данные классических маркшейдерских съемок и аэрофотосъемок. Эта информация была обработана в единую целостную модель месторождения в границах Солнцевского угольного разреза.

Одна из ключевых особенностей программы — возможность прогнозировать характеристики планируемого к добыче угля — позволяет ВГК оптимально обеспечивать добычу высококачественного твердого топлива. Это крайне важно в условиях конкурентного азиатского-тихоокеанского рынка.

Восточная горнорудная компания является одним из круп-

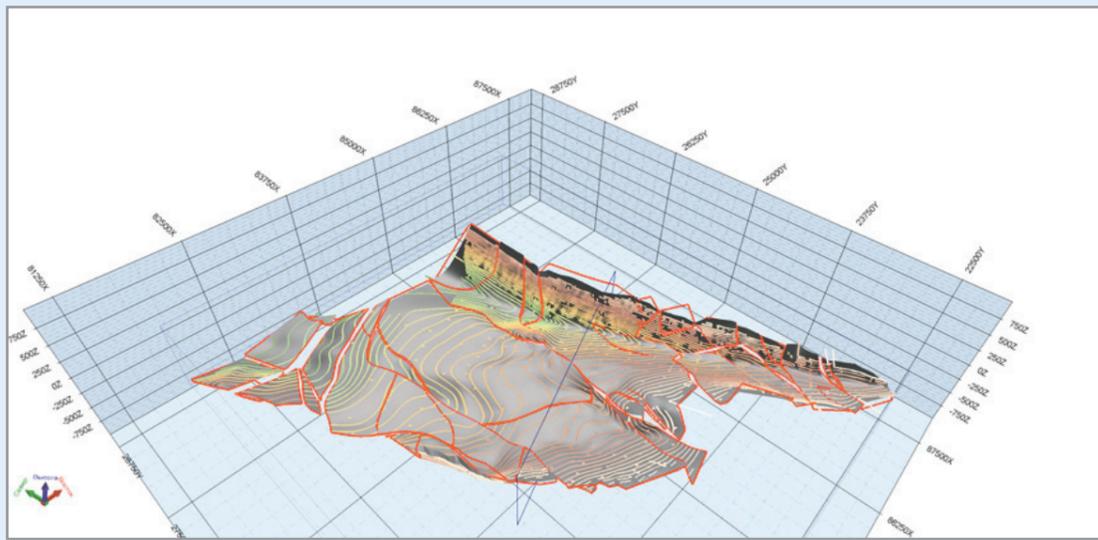
нейших российских экспортеров бурого угля в страны АТР. Особое внимание здесь уделяется качеству поставляемой продукции. Информационная система «Micromine» обладает такими техническими возможностями, которые позволяют решать эту задачу максимально эффективно.

В планах специалистов — разработка автоматического алгоритма для перестроения модели добычного блока с учетом новых данных разведки и эксплуатации. Это позволит при необходимости оперативно корректировать модель.

Внедрение горно-геологической информационной системы «Micromine» — это следующий шаг ВГК на пути к созданию единого геoinформационного пространства, которое позволяет совершенствовать процессы, связанные с достижением новых производственных показателей.

Ранее на Солнцевском разрезе была внедрена автоматизированная система управления горнотранспортной техникой. Она позволила значительно модифицировать этот процесс и снизить системой управления автомобильным парком.

Пресс-служба ВГК



Преобразования? Не за счет работников

В конце 2019 года крупнейший немецкий профсоюз IG Metall провел в Штутгарте масштабную мобилизацию работников. Около 15000 сотрудников автомобильных компаний и компаний-поставщиков со всей федеральной земли Баден-Вюртемберг приняли участие в демонстрации, выступая за безопасные рабочие места и справедливые перемены.

В 160 компаниях автомобильной промышленности и поставщиков в Баден-Вюртемберге разработаны программы жесткой экономии, перемещения, сокращения рабочих мест и закрытия предприятий. Особенно тревожит тот факт, что преобразования в сфере труда, вызванные цифровизацией и электромобильностью, только начинаются. По мнению профсоюза, технологические изменения служат оправданием для ряда компаний в решении своих проблем за счет сотрудников.

Роман Зицельсбергер, региональный секретарь профсоюза IG Metall, заявляет: «Сегодня 15,000 че-

ловек подают четкий сигнал: мы не позволим лишиться нас работы и будущего только потому, что многие предприниматели не выполнили свою работу должным образом и хотят сверхприбылей. Мы призываем к безопасной занятости в условиях перемен и хотим внести свой вклад в наше будущее. Все работодатели должны знать: формирование будущего должно происходить только совместными усилиями! Сотрудничайте вместе с работниками, чтобы определить перспективы для всех рабочих мест и направить преобразования в нужное русло».

Заводу ContiTech Kuhner угрожает закрытие. Несмотря на то,



что профсоюз разработал свое видение, как за счет некоторого сокращения рабочей силы сохранить предприятие, руководство твердо придерживается идеи закрытия. Активисты уверены, что истинная причина — максимизация прибыли, которая станет возможной за

счет перемещения части производства в Румынию.

Руководство предприятия Progress-Werk Oberkirch экономит другим способом. Два месяца назад поставщик автомобилей объявил о выходе из союза работодателей, в связи с чем автоматически прекра-

тило свое действие тарифное соглашение. Работники уже почувствовали ухудшения — они должны работать на 5 часов в неделю больше без дополнительной оплаты — и выступают против таких перемен.

Спротивление нарастает и на предприятии Bosch, где в течение следующих двух лет планируется сократить в общей сложности 1,600 рабочих мест.

Представители молодежных организаций обеспокоены тем, что молодые специалисты останутся без работы за счет сокращения рабочих мест на предприятиях.

IG Metall уверен, что на ситуацию можно повлиять с помощью таких акций, как демонстрация в Штутгарте: «Мы должны дать понять компаниям, политикам и обществу, что мы не являемся удорожающим фактором, который можно просто вычеркнуть в долгосрочной перспективе. Мы — привод. Без нас ничего не вылетит, и кто не рассчитывает на нас в вопросе будущего, тот просчитался!»

По материалам сайта IG Metall

Профсоюз против концерна

Самая длинная и масштабная забастовка за последние 50 лет завершилась в автоконцерне General Motors. («Дженерал моторс» — крупнейшая американская автомобильная корпорация. Концерн занимает третье место в мире (после Toyota и Volkswagen) по количеству проданных автомобилей (9,92 миллиона штук). Производство налажено в 35 странах, в том числе в России.)

Объединенный профсоюз рабочих автопромышленности UAW достиг соглашения с корпорацией об условиях нового контракта. Сделка предусматривает повышение оплаты труда всем работникам, сохранение льгот и гарантию занятости на ближайшие четыре года. Соглашение заменит предыдущий контракт, срок которого истек в сентябре этого года. За принятие соглашения проголосовали 57% работников GM, членов UAW. Одной из главных побед профсоюза стало повышение зарплаты — постоянным сотрудникам компании ее поднимут дважды в течение четырех лет, каждый раз на 3%. Сейчас постоянные работники получают 63 доллара в час. Кроме того UAW добился двух единовременных выплат в размере 4% от годовой зарплаты в первый и третий годы действия соглашения, а также бонусов работникам за производительность. Профсоюзу удалось сохранить страховые привилегии персоналу: сотрудники по-прежнему будут оплачивать лишь около 3% медицинских расходов, остальную сумму возьмет на себя работодатель. Автомобильный гигант согласился увеличить оплату труда и для временных работников. В течение четырех лет их почасовая ставка будет увеличена до 32 долларов. Согласно предыдущему контракту, их максимальный заработок составлял 28 долларов в час. По новому соглашению, больше 900 временных работников, получающих меньше 20 долларов в час, смогут перейти на постоянную занятость со следующе-

го года. А имеющие частичную занятость смогут претендовать на постоянное место работы с 2021 года. По окончании забастовки постоянные и временные работники, состоящие в профсоюзе, получают премию — 11 тыс. и 4,5 тыс. долларов соответственно. Так корпорация компенсирует им потерянную зарплату.

Корпорация пообещала вложить 7,7 млрд долларов в амери-

канские автомобильные предприятия. Из этих средств она выделит 3 млрд на постройку завода по сборке электромобилей и аккумуляторных модулей в Детройте, что обеспечит 2225 новых рабочих мест. Еще 1 млрд долларов GM вложит в производство внедорожников нового поколения на заводах в штате Теннесси. Так будут созданы еще 5 тыс. рабочих мест. Около 200 млн долларов будет выделено на сохранение 75 тыс. рабочих мест в техническом центре GM в Уоррене. Остальные средства уйдут на реконструкцию ряда предприятий в США. Всего компания собирается обеспечить 9 тыс. новых рабочих мест.



канские автомобильные предприятия. Из этих средств она выделит 3 млрд на постройку завода по сборке электромобилей и аккумуляторных модулей в Детройте, что обеспечит 2225 новых рабочих мест. Еще 1 млрд долларов GM вложит в производство внедорожников нового поколения на заводах в штате Теннесси. Так будут созданы еще 5 тыс. рабочих мест. Около 200 млн долларов будет выделено на сохранение 75 тыс. рабочих мест в техническом центре GM в Уоррене. Остальные средства уйдут на реконструкцию ряда предприятий в США. Всего компания собирается обеспечить 9 тыс. новых рабочих мест.

Были у профсоюза и проигрыши. UAW так и не смог убедить корпорацию возобновить произ-

водство автомобилей на закрытом заводе в Лордстауне (штат Огайо), где раньше выпускался Chevrolet Cruze. Профсоюз хотел, чтобы корпорация GM перенесла сборку ряда автомобилей из Мексики в Огайо. Но рабочая сила в Мексике стоит намного дешевле, и корпорация не пошла на уступки профсоюзу. Закрытыми останутся заводы в Уоррене (Мичиган) и Балтиморе (Мэриленд), а также рас-

пределительный склад в Фонтане (Калифорния). Уволенным работникам GM выплатит материальную помощь: 75 тыс. для производственных работников и 85 тыс. долларов для сотрудников пенсионного возраста. UAW объявил, что намерен добиваться схожих условий труда в других концернах — Ford и Fiat Chrysler. Вскоре руководство профсоюза решит, с какой из двух компаний начнет переговоры.

Забастовка сотрудников GM, которая продолжалась шесть недель, привела к ряду неприятных для корпорации последствий. Были временно закрыты больше 50 предприятий в 10 штатах страны, ряд производств в Канаде и Мексике. Вместе с тем из-за протеста были ограничены поставки

комплектующих от партнеров корпорации, в результате чего образовались очереди на техническое обслуживание автомобилей. Нехватка запчастей привела к сокращению производства пикапов нового поколения на заводе в Мексике и машин предыдущего поколения на заводе в Онтарио. По оценкам Центра автомобильных исследований (CAR), корпорация потеряла около 450 млн долларов ежене-

дельно. Общий убыток составил порядка 2,7 млрд долларов. Протест отразился и на самих работниках GM. Как сообщает Detroit Free Press, они потеряли порядка 588 млн долларов за последний месяц забастовки. Материальной помощи от профсоюза (275 долларов в неделю) работникам едва хватало на оплату текущих счетов. Жители Уоррена в Мичигане собирали еду, детское питание и подгузники для малышей, чтобы помочь бастующим продержаться до окончания протеста.

Всеобщая забастовка на предприятиях GM началась 16 сентября. За забастовку проголосовали больше 46 тыс. работников, занятых на 31 заводе GM. По оценкам правозащитников, этот про-

тест — крупнейший за последние 50 лет в автомобильной отрасли страны. UAW выступил против планов GM по закрытию четырех заводов в США в рамках реорганизации производства, о чем корпорация объявила еще осенью 2018 года. На протяжении года профсоюз обращался к компании с просьбами пересмотреть решение и не закрывать предприятия, но получил отказ. В очередной раз вопрос был поднят во время переговоров о заключении нового контракта на четырехлетний срок, которые начались в июле 2019 года. UAW потребовал обеспечить занятость всех работников на обозначенный период, сохранить существующие льготы, повысить зарплаты постоянным и временным сотрудникам. Тогда компания предложила поднять зарплаты и инвестировать в американские автомобильные производства 7 млрд долларов. Это привело бы к созданию 5,4 тыс. новых рабочих мест. Профсоюз отверг предложение, отметив, что на фоне рекордной годовой прибыли этого недостаточно. После нескольких этапов неудачных переговоров большинство членов профсоюза проголосовали за коллективные действия. В ходе забастовки была остановлена работа 33 производственных предприятий и 22 распределительных складов в девяти штатах США, сборочные заводы в Канаде и Мексике. Число протестующих превысило 49 тыс. человек.

В ответ на действия профсоюза корпорация General Motors прекратила оплачивать медицинскую страховку работников во время забастовки. Эту обязанность корпорация передала UAW. Все медицинские услуги, которые работники получают по страховке, со второй недели протеста оплачивались из забастовочного фонда профсоюза. Из него работникам также выделялась еженедельная материальная помощь. Зарплаты сотрудникам GM не выплачивались.

Солидарность

Музей шахтёрской славы, силы и доброты

«ГЕОБРЕНДИНГ»

Кто бы тогда мог подумать, что открытый в августе 2013 года в маленьком городке Ленинске-Кузнецком музей шахтёрской истории вызовет такой интерес среди посетителей, число которых уже превысило цифру в 25 тысяч человек. Это и кузбассовцы, жители других регионов, и даже других стран.

Отзывы в толстой гостевой книге оставили министр энергетики Александр Новак, министр природных ресурсов и экологии Дмитрий Кобылкин, полномочный представитель Президента РФ в СФО Сергей Меньяло, советник Президента РФ и председатель Совета при президенте РФ по развитию гражданского общества и правам человека Валерий Фадеев, депутаты Госдумы, руководители области, известные журналисты и деятели искусства. А интерактивная карта мира пестрит разноцветными точками — в музее побывали гости более чем из 40 стран мира.

На сегодняшний день музей — «визитная карточка» не только Сибирской угольной энергетической компании, Ленинска-Кузнецкого, но и всего региона. Не случайно он стал лауреатом II Всероссийского конкурса «Корпоративный музей» в номинации «Геобрендинг», тем самым подтвердив свою важную роль и в создании узнаваемого образа и положительного имиджа Кемеровской области. Еще один диплом II степени вручен за «Выставку года», посвящённую предстоящему юбилею Великой Победы. Также шахтёрский музей стал обладателем престижного диплома II степени в самой главной конкурсной номинации «Лучший корпоративный музей». Обошел угольщиков и взял Гран-при Музей железных дорог России из Санкт-Петербурга, к слову, один из крупнейших железнодорожных музеев в мире.

ОТ ДЕТСКОГО ПРОЕКТА ДО ЦЕЛОГО МУЗЕЯ

Идею использовать бывшее производственное здание клетового ствола под музей впервые предложили учащиеся ленинско-кузнецкой гимназии №18. Для конкурса «СУЭК-Кузбасс: моя Компания, мой Город» вместе с учителями и руководителями

шахты имени А.Д. Рубана, шефствующей над гимназией, был разработан детальный проект шахтового музея. Этот проект поддержало руководство СУЭК, предложив создать музей не одной шахты, а настоящее хранилище Шахтёрской славы всего Кольчугинского (Ленинского) рудника. Рудника, имеющего долгую историю, по страницам которой можно проследить все этапы развития угольной отрасли Кузбасса, начиная со второй половины позапрошлого века.

ГЛАВНОЕ — ЛЮДИ

Экспонаты собирались скрупулезно: где-то помогали службы по работе с персоналом и советы ветеранов шахт, ученики подшефных школ, а где-то и неравнодушные горожане. В восьми выставочных залах бережно хранится история, восстановленная буквально по крупицам.

Слева от входа реальная клеть. Раньше в ней спускали и поднимали шахтёров и различные грузы. Сейчас же стоят силуэты горняков с зажжёнными фонарями на касках, ожидающие спуск в шахту. Стоят они в память о труде десятков тысяч шахтёров. Труде мужественном, тяжёлом и умелом.

Не меньше поражает посетителей стена высотой почти в десять метров, заполненная фотографиями тех, кто создавал и создаёт славу рудника. Именно шахтёры — передовики, герои войны и труда, бригадиры, руководители предприятий и просто люди своего времени — главные «действующие лица» музея.

ШАХТЁРСКИЕ КАСКИ, КЛЕТЬ И ВАГОНЕТКА

Погружение в историю начинается с каски — настоящей, шахтовой, в такой горняки спускаются в забой. Их посетители обязательно надевают перед экскурсией. Каким образом и из чего начал формироваться ископаемый уголь еще 400 миллионов лет назад в девонский период развития планеты гости узнают в первом музейном зале. Здесь же под стеклом расположились и первые экспонаты — фрагменты костей мамонта, найденные когда-то местными горняками.

В 1721 году случается важное событие — рудознатец Михайло Волков обнаруживает «гору горелую», т.е. залежи угля. Именно с этого момента и начинается развитие угольной отрасли Кузбасса. Не менее важная роль в становлении угольной промышленности принадлежит учёному и путешественнику Петру Чихачёву — именно он дал этой земле такое название: Кузнецкий каменноугольный бассейн.

Дальше экскурсия движется к появлению первой шахты на руднике, сложным дореволюционными годами, о которых буквально рассказывают сами экспонаты — работающие в забое «горняки». Слушая их диалог ты и сам вдруг начинаешь замечать, что тоже оказался рядом с ними: вокруг полумрак, «угольные» стены и реальные деревянные крепи, а на полу порода. От массового строительства новых шахт и станционного движения посетители переходят в зал военной истории. И тут внимание посетителей привлекает к себе стенд с именами ленинско-кузнецких, погибших на фронтах Великой Отечественной — список фамилий непрерывно идет более 40 минут.

Тут и послевоенные годы, с появлением бригадного метода угольной добычи, освоение первых механизированных комплексов, а как следствие появление бригад — «пятисоттысячниц», а затем и «миллионниц». Это те добычные коллективы, которым покорялся за год рубеж в полмиллиона, а потом и в миллион тонн угля.

Один из самых любимых посетителями экспонатов — настоящая вагонетка с глубокими вмятинами, которые появились за время эксплуатации.

— От ствола гружённые породой вагонетки по специальному уклону самопроизвольно катились до вагоноопрокидывателя, где порода выгружалась, а дальше они опять самоходом двигались до клетового ствола. Получался замкнутый технологический цикл, который сегодня преобразован в цикл исторический, — рассказывает заведующая музеем Елена Чикурова.

В следующих залах представлены тяжёлые годы «рельсовых войн» конца прошлого века, и

приход в начале века нынешнего собственника в лице СУЭК. Нашлось достойное место известным бригадирам, трудовым династиям и директорскому корпусу предприятий компании, новому шахтёрскому оборудованию и современной экипировке. И конечно, рядом с новыми технологиями новые производственные рекорды российского и мирового уровней.

ОСТАТЬСЯ В ИСТОРИИ

В музее не заскучают даже самые искушенные посетители. В залах расположились интерактивные стенды, где можно углубить свои знания истории Кольчугинского рудника и познакомиться подробно с историей предприятий компании «СУЭК-Кузбасс». Можно даже проверить насколько хорошо усвоился пройденный материал — на помощь придут кроссворды различного уровня сложности и викторины.

Нашлось место и для творчества подрастающего поколения. Одиннадцать лет подряд проводится детский конкурс «СУЭК-Кузбасс»: наш СУЭК — наш Кузбасс» и лучшие работы, представленные на конкурс, теперь хранятся в музее.

Для более глубокого знакомства с профессией для посетителей в конференц-зале организуются показы на большом экране документальных фильмов, а на стенах регулярно размещаются фотовыставки.

Здесь же расположилась интерактивная экспозиция «Ветераны СУЭК». В ней сохранены видео воспоминания 90 ветеранов труда. Стоит только надеть наушники, и нажать на экран и вот ты уже говоришь с человеком, жизнь которого уже сама стала частью истории.

По шахтовому телефону можно «в живую» пообщаться с реальными и мифическими персонажами, связанными с Кольчугинским рудником. На интерактивной карте мира посетители отмечают свой населённый пункт, а в случае с Ленинском-Кузнецким — даже свою школу, и тоже остаются в истории.

Отдельная экспозиция расположена в музейном дворе. Здесь

представлено различное горное оборудование, в том числе комбайны, на которых работали в шахтах, начиная со второй половины прошлого века.

НА РАДОСТЬ ГОРОЖАНАМ

Особенность музея и в том, что он стал частью большого городского культурно-учебно-исторического комплекса в районе нынешнего Центра подготовки и развития персонала АО «СУЭК-Кузбасс». До 2013 года вокруг были заброшенные строения не используемого уже технологического комплекса обогатительной фабрики. В результате проведенных компанией работ по благоустройству эта часть города приобрела новый вид.

В 2014 году рядом с музеем состоялось торжественное открытие Храма, названного в честь Преподобного Сергия Радонежского — одного из самых почитаемых среди православных святых. Благоустроена территория храма. Созданы аллея и фонтан с подсветкой. Перед входом в храм установили скульптуру святых Петра и Февронии Муромских — небесных покровителей семьи и брака. Рядом — кованая композиция «Семейное счастье» — символические деревья молодоженов, где новобрачные могут повесить свои «замочки счастья».

Во время празднования Дня шахтера — 2016 торжественно открыт Мемориал Шахтёрской славы. Он включает в себя бронзовый памятник «Шахтёрская гвардия», Доски Почета с Героями Социалистического труда, Героями труда России и Героями Кузбасса, почти три десятка бронзовых звезд с российскими и мировыми шахтёрскими рекордами, а так же парковую зону.

Рядом радует местную детвору большая уникальная интерактивная детская площадка.

Вот так музей стал основой для целого городского досугово-кластера. Местом притяжения для самых разных поколений. Местом, где история сливается с современностью и даёт уверенность в успешном будущем рудника и города.

СибДепо



Адрес редакции:
109004, Москва, Земляной вал, 64
Тел.: (495) 915-50-52.
E-mail: na-gora@mail.ru; na-gora@rosugleprof.ru

Газета отпечатана в АО «ИПК «Чувашия»
428019, Чувашская республика, г. Чебоксары, пр. Ивана Яковлева, дом 13
Заказ N 6761 Объем 2 п. л. Тираж 999 экз. Подп. в печать 24.12.2019 г.
Распространяется бесплатно

Редакционный совет:
Р.М. Бадалов, В.А. Лавров,
А.А. Аникин (редактор)