



СПЛАВ

WWW.GMPR74.RU

№ 3(104) ● 1-15 ФЕВРАЛЯ 2010 г.

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ: ПРИОРИТЕТЫ ЗАДАНЫ

Москва, 4 февраля
2010 года.

После трех месяцев
напряженной работы
завершились тарифные
переговоры -
заключено

Отраслевое тарифное
соглашение по горно-
металлургическому
комплексу РФ
на 2010 год.

Его подписали
председатель ГМПР
Михаил Тарасенко
и исполнительный
директор АМРОС
Алексей Окуньков.
Трудный,
выстраданный
документ
был проработан,
как говорится,
до последней запятой.
По каждому разделу,
а нередко и пункту,
и даже абзацу шли
острые дискуссии,
споры, консультации,
повторные обсуждения
и снова споры.



Фото с конкурса «Профессия в лицах».
Авт. Д. Рухмалев, ММК.

Но все эти баталии пережиты не зря: исходя из достигнутых договоренностей, по словам члена тарифной комиссии, заместителя председателя Челябинского обкома ГМПР Александра Коротких, ОТС «дает возможность продвинуться дальше прошлогодних позиций».

Взять хотя бы раздел «Оплата труда». Минимальный размер заработной платы, как теперь записано, не может быть ниже 1,2 прожиточного минимума

трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ. Но это не все. По настоянию ГМПР утверждено положение о 60-процентной доле постоянной части зарплаты (правда, с рекомендательным характером формулировки). Оставлены в редакции прежнего ОТС пункты об индексации зарплаты и оплате «ночного» труда (40-процентная надбавка).

Стороны договорились: при соотношении среднемесячной

зарплаты работников и ПМ трудоспособного населения в субъекте РФ в 4-м квартале 2009 года менее 3,8 предприятия ГМК в 2010 году обеспечат поэтапный рост среднемесячной зарплаты не менее чем на 10 процентов относительно среднемесячной зарплаты за 4-й квартал 2009 года. А если зарплата будет равна 3,8 ПМ или выше этого, то темп ее роста определяется колдоговорами.

Предметом бурной полемики в

вопросе роста зарплаты стал взятый за базу для соотношения 4-й квартал прошлого года. Именно последний, относительно «подъемный» квартал, а не весь простойный 2009 год, как настаивали работодатели, - только такой вариант устраивал представителей ГМПР. Тем более, что он учитывает динамику ПМ, который с начала 2009 года в области вырос на 6,3 процента.

- Мы понимаем, что принятый документ - во многом ком-

промисс и что заложенные в нем нормативы расходятся с теми, что первоначально предлагал ГМПР, - комментирует итоги Александр Коротких. - Но мы ушли и от того, на чем настаивали в АМРОС. А в начале переговоров, к примеру, работодатели вообще не брали в расчет прожиточный минимум. Новое ОТС, однозначно, приемлемее для нас, чем прежнее.

» стр. 4

Металлургические новости

В СООТВЕТСТВИИ С КИОТСКИМ ПРОТОКОЛОМ

ОАО «ММК» объявляет об успешном прохождении независимой экспертизы (детерминации) проекта «Внедрение электросталеплавильного способа производства стали в ОАО «ММК на соответствие Киотскому протоколу».

Суммарный объем сокращения выбросов парниковых газов от проекта составляет 7,4 миллиона тонн за период 2008-2009 годов. Экспертизу выполнила аудиторская компания Bureau Veritas Certification Holding SAS. На основании подготовленной документации и положительного заключения аудитора ОАО «ММК» готов представить данные материалы в Правительство РФ для участия в тендере с целью внесения проекта в реестр углеродных выбросов.

Модернизация промышленности на основе энергосберегающего подхода приносит не только экономические выгоды, но и позволяет решать экологические проблемы. Использование механизмов Киотского протокола посредством торговли сокращенными выбросами CO₂, открывает для российских предприятий возможность привлечения дополнительных инвестиций.

ОАО «ММК» является одним из первых предприятий черной металлургии РФ, сумевшим достичь столь существенных результатов в реализации механизмов Киотского протокола.

«ЧЕЛОВЕК ГОДА - 2009»

На Челябинском металлургическом комбинате подведены итоги 6-го корпоративного конкурса «Человек года-2009». Семь работников предприятия получили Почетные грамоты и премии от руководства.

Традиция проведения конкурса зародилась много лет назад. Сначала по итогам года чествовали лучших мастеров и цехи, добившиеся наиболее высоких производственных показателей. Позднее номинации расширили.

Жюри определило лучших - молодого работника (номинация «Молодость и профессионализм»), наставника («Мудрость и профессионализм»), изобретателя-рационализатора («Обгоняя время»), руководителя («Талант и управление»), молодого специалиста («Надежда комбината»), мастера («Опора комбината»).

Победителям присвоено почетное звание «Человек года» с вручением свидетельства и бронзовой статуэтки Прометей. Символические награды разработаны и

изготовлены специально для церемонии на Каслинском заводе архитектурно-художественного литья.

ДОГОВОР О СТРАТЕГИЧЕСКОМ ПАРТНЕРСТВЕ

Трубный холдинг ЗАО «Группа ЧТПЗ» и ООО «Альянс Менеджмент» заключили соглашение о стратегическом сотрудничестве на 2010 год.

Партнерство компаний предполагает поставки труб широкого сортамента, совместное участие в проектах по освоению и строительству нефтегазовых месторождений, капитальных ремонтах действующих внутрипромысловых нефтегазопроводов. Первые поставки продукции в адрес ООО «Альянс Менеджмент» осуществлены ЗАО «Группа ЧТПЗ» в конце 2009 года.

Согласно достигнутым договоренностям, компании разработают программу научно-технического сотрудничества. В частности, в рамках данной программы Группа ЧТПЗ планирует освоение новых производственных технологий с учетом потребностей «Альянс Менеджмент». Также по условиям договора партнеры осуществят обмен маркетинговыми прогнозами по рынку потребления труб и перспективным направлениям развития топливно-энергетического комплекса.



ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ: ПРИОРИТЕТЫ ЗАДАНЫ

« стр. 3

- Здесь есть положения, которые раньше были заморожены, в том числе, что особенно важно, рост зарплаты. Главная задача - восстановить условия ОТС 2006-2008 годов - выполнена, - говорит Александр Коротких.

В очень непростое время пришлось вести диалог членам тарифной комиссии.

Когда в одночасье рушатся многолетние договоренности, - продолжает Александр Коротких, - когда люди остаются без работы, когда судьба предприятия зависит порой от личных амбиций собственника, договориться о взаимовыгодных условиях становится проблематично. Да и надо ли добиваться недостижимого, ведь многие предприятия в прошлом году не смогли выполнить нормативы действовавшего ОТС. 2009 год обнажил все больные места в финансово-экономической деятельности каждого предприятия. Он выявил собственников, для которых приоритетом было не развитие производства на российской земле, а использование их как залог под активы недвижимости других стран. Такие люди вопросы о перераспределении материальных благ, особенно чистой прибыли, в условиях кризиса считают некорректными: чистая прибыль, по их мнению, является частью собственности и не должна влиять на зарплату рабочих.

В непростых условиях сегодня приходится вести и коллективные переговоры. И в этих условиях особо значимыми становятся вопросы роста зарплат и занятости.



Обком ГМПР констатирует, что за последние три года жить в регионе стало намного дороже и что зарплата южноуральцев серьезно отстала от темпов удорожания. К таким выводам приводят данные мониторинга, проведенного обкомом на основе сведений территориального органа Федеральной службы статистики. В 2007 году рост потребительских цен в области составил 11 процентов, в 2008 году - 12,8, а в 2009 - 8,6 процента. Стоимость жизни за три года выросла на 36 процентов. За этот же период тарифы на услуги населению подорожали на 45,1 процента, а в жилищно-коммунальной сфере и того более - на 67,9 процента.

2008-й год металлургии и горняки области прожили сносно: средняя зарплата в черной металлургии приросла на 16 процентов, в цветной - на 23 процента, на горнодобывающих предприятиях - на 28 процентов. А вот 2009-й, кризисный год, сломал эти едва намечившиеся векторы: на отдельных предприятиях зарплата упала до 48 про-

центов. Но дороже рублей, конечно, люди. Жертвами «мероприятий по оптимизации численности персонала» в 2009 году стали 16 тысяч человек (12,4 процента от общего количества работников ГМК области).

Сегодня экономика в металлургии идет в рост. Косвенное подтверждение этому - «размороженные» положения принятого ОТС. Вести переговоры трудовым коллективам вместе с профсоюзами будет непросто: уступать всегда легче, чем затем наверстывать. Но приоритеты уже заданы: размер «минималки» - не ниже 1,2 ПМ, 60-процентная доля постоянной части зарплаты (с формулировкой «работодатель **обязуется**»), а также наличие механизмов индексации, ссыла на ОССОТ. Важно помнить, что экономический потенциал в отрасли есть и что в «социалке» отступать некуда. А сохранение нормативов кризисных времен на фоне дорожающей жизни - это отступление.

Владимир ШИРОКОВ.

ЗАМЕТКИ НА ПОЛЯХ СТАТОТЧЕТА

Профсоюзная статистика в горно-металлургическом комплексе Челябинской области в последние годы, признаться, особого оптимизма не вызывала. Начиная с 2005 года, уменьшалось не только общее количество членов профсоюза, что понятно и объяснимо в условиях постоянной реструктуризации акционерных обществ и выведения непрофильных активов в аутсорсинг, но понемногу, на десятки доли процента в год, снижался также и процент охвата работающих профсоюзным членством.

А вот сводный статистический отчет областной организации ГМПР за 2009 год вселяет некоторый оптимизм. Впервые за последние годы процент членства в профсоюзе среди работающих на предприятиях ГМК Челябинской области несколько вырос по сравнению с предыдущим годом. Одна десятая процента - прибавка, конечно, небольшая, но данный факт говорит о том, что в период снижения производства и, как следствие, высвобождения персонала гарантии по сохранению занятости у членов профсоюза выше, чем у не членов ГМПР.

Необходимо отметить, что в условиях кризиса обострились противоречия между профсоюзными комитетами и собственниками предприя-

В 2010 год Челябинская областная организация ГМПР вошла, имея в своем составе 38 первичных организаций, объединяющих более 160 тысяч членов профсоюза. Да, общая численность ее уменьшилась почти на 11 тысяч человек. Но ведь и количество работающих на предприятиях отрасли убавилось почти на 15 тысяч человек. Более всего сократился персонал на таких предприятиях, как ОАО «Златоустовский металлургический завод», ЗАО «Уралкорд», ЗАО «Уралстройсепель», ОАО «Тургорское рудоуправление», ООО «Уфалейский завод металлургического машиностроения».

На горно-металлургические предприятия приходят молодые работники, и они не чураются профсоюза. Интересно отметить, что на 1 января 2010 года на учёте в первичных организациях ГМПР области состоит молодёжи в возрасте до 35 лет 40,5 тысячи человек, что составляет 34,4 процента от общего числа работающих членов профсоюза. И молодым оказывается доверие: их выдвигают в состав выборных органов, поручают руководить цеховыми комитетами, профгруппами. В целом за 2009 год увеличилось количество молодёжи среди профсоюзного актива в сравнении с прошедшим годом.

Первички продолжали кропотливую работу по укреплению своих рядов. В минувшем году в члены ГМПР впервые приняты почти семь тысяч работников. Увеличился до 5 процентов или остался на уровне предыдущего года процент охвата профсоюзным членством в 19-ти первичных организациях. От 5 до 10 процентов и выше выросло профсоюзное членство среди работников на четырёх предприятиях. Наибольший рост - в ОАО «Александринская горно-рудная компания» (15,2 процента) и ЗАО «Уралкорд» (9,5 процента).

» стр. 5

Профсоюзная учеба

О ХИТРОМ МАЛЬЧИКЕ И ЗАЩИТЕ ИНТЕРЕСОВ

На днях продолжила работу выездная Школа профактива. В Сатке и Бакале обком ГМПР провел двухдневное обучение по модульной системе. Слушателями стали председатели цехкомов и профактивисты комбината «Магнит» и Бакальского рудоуправления. К ним присоединились работники Саткинского чугуноплавильного завода и Бакальского завода горного оборудования.

Перед собравшимися выступили главный технический инспектор труда обкома Владимир Кукарин, юрист правового центра «Металлург» Галина Корзо и Вера Мехренина - зампреда профкома ЧМК, преподаватель профсоюзного обучения, прошедшая подготовку по программе Центрального совета ГМПР.

Тематические блоки (модули) составили вопросы ведения коллективных переговоров, правовой тематики, охраны труда. Прав у профсоюзной организации достаточно, но нужно уметь ими грамотно пользоваться - такова ключевая мысль, которую в ходе семинаров высказывали и комментировали челябинцы.

Владимир Кукарин остановился на статьях закона о профсоюзах, которые должны соблюдаться при расследовании случаев производственного травматизма. Профсоюз имеет право на информацию о каждом несчастном случае. Его представители должны входить в комиссию по расследованию несчастных случаев, чтобы защищать интересы пострадавших работников. Технический инспектор привел массу примеров, когда комиссия признавалась нелегитимной из-за отсутствия в ней представителей ГМПР.

Владимир Иванович также разъяснил тонкости закона «О страховании от несчастных случаев». С его принятием исчезла такая проблема, как невозможность получения пострадавшими работниками обанкротившегося или перепроданного предприятия возмещения вреда, причиненного здоровью на производстве. Теперь независимо от того, ликвидируется предприятие или нет, работник имеет право на возмещение. Однако в последнее время этот закон не всегда используется в интересах человека труда. Речь идет о «смешанной ответственности»: комиссия устанавливает степень вины пострадавшего; если есть возможность обвинить работника, его, соответственно, обвиняют, и он уже не имеет права на полное возмещение. Иногда по поводу пострадавших цинично шутят: природа не любит глупых - умный никогда не травмируется. Но такой подход в охране труда неприемлем, и от профсоюза в этом деле зависит немало.



Вера Мехренина раскрыла тему колдоговоров. Только в том случае, если в переговорах удастся добиться гарантий более высоких, чем в трудовом законодательстве, колдоговор интересен работникам. Наибольший интерес участников вызвал вопрос разрешения коллективных трудовых споров. Опыт последних лет показывает, что все большее число профорганизаций, не достигнув договоренностей с работодателями, отказывается идти у них на поводу и отстаивает права людей через коллективные действия. Чтобы добиться участия всех работников в переговорной кампании, нужно вести постоянную разъяснительную работу о необходимости поддержки требований профкома, возникающих в переговорах, регулярно информировать людей о ходе переговоров.

Говоря о значимости профсоюза в колдоговорной кампании, Вера Афанасьевна рассказала притчу о хитром мальчике, который нещадно эксплуатировал своего глупого ослика. Нагрузив животное тяжелой поклажей, мальчик подвесил перед его мордой морковку. И ослик, пытаясь дотянуться до нее, не догадываясь об обмане, шел, пока не упал от изнеможения. И некому было его защитить.

По приезду в Челябинск Вера Мехренина поделилась своими мыслями, возникшими по ходу обучения и после него:

- Я подумала о том, как неправы те профлидеры, которые говорят о пассивности и равнодушии работников. Надо просто больше общаться с людьми, вовремя информировать их о всех принимаемых решениях, да просто доверять им. А самое главное - самим руководителям менять свое отношение к процессу переговоров, делать его более творческим, не бояться поспорить с работодателем и не идти на унизительные компромиссы. Надо всегда помнить, что за нашими спинами - тысячи наемных работников, и если мы добьемся их поддержки, все у нас получится!

Ольга ВИКТОРОВА, профком комбината «Магнит».

На горно-металлургические предприятия приходят молодые работники, и они не чураются профсоюза

тий по уровню социальных гарантий и заработной платы работников. Профсоюзным организациям нынче значительно сложнее добиваться льгот для трудовых коллективов. А если это отягощено еще и недостаточной информационной работой, не лучшим качеством обучения профактива и неумением жестко отстаивать свою позицию, в том числе по Отраслевому тарифному соглашению, что, к сожалению, проявилось в работе некоторых первичек, то результат предсказуем - потеря уровня доверия к профсоюзу и выход из рядов ГМПР. Статистика свидетельствует, что этот процесс остановлен, и ситуация стабилизировалась.



ЗАМЕТКИ НА ПОЛЯХ СТАТОТЧЕТА

« стр. 4

А в лидерах по уровню профсоюзного представительства среди работающих - от 90 до 100 процентов - по-прежнему такие первичные организации, как в ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат», «Ашинский металлургический завод», «Магнитогорский метизно-калибровочный завод «ММК-МЕТИЗ», Челябинский трубопрокатный завод, Тургоякское рудоуправление, «Челябвтормет», «Уралстройшебень».

На фоне лидеров в статистическом отчете не лучшим образом выглядят первички ООО «Кыштымский огнеупорный завод», «Саткинский чугуноплавильный завод», ОАО «Уфалейникель», где уровень профсоюзного членства не дотягивает до 50 процентов. И остается только сожалеть, что трудовые коллективы этих предприятий,



не поддерживающие своим участием профсоюзные организации, остаются беззащитны перед работодателями.

Мы попросили прокомментировать сводный статистический отчет за 2009 год председателя комитета областной организации ГМПР Юрия Горанова. Вот что он сказал:

- Уменьшение общей численности областной организации ГМПР в 2009 году предполагалось с самого начала. Не в наших силах было напрямую влиять на объективные процессы в экономике, в результате которых происходило сокращение персонала. Но мы смогли удержать процент профчленства и даже добиться, хоть и на долю десятых, его роста. Это - суммарный результат напряженной и скоординированной работы всех первичных организаций.

Проблему падения профчленства мы поднимали прошлым летом за «круглым столом» председателей профкомов и в декабре на V пленуме комитета областной организации ГМПР. Мы выработали и планомерно реализовывали стратегию организационного укрепления профсоюзных организаций, в рамках которой определили четыре стратегических направления. Это усиление работы с рядовыми членами профсоюза, повышение эффективности работы профсоюзных структур всех уровней, обучение профактива и информирование людей о деятельности профорганизаций. В обучении мы поставили во главу угла самые актуальные вопросы - мотивация профчленства, охрана труда, коллективные переговоры. Продолжалась и работа с молодежью. И все это дало хороший результат: авторитет ГМПР остался высоким. Более того, увеличилось количество молодых активистов, они стали заметнее. И в дальнейшем мы намерены так же бороться за каждого члена профсоюза. У нас есть силы, заряд, и мы будем стремиться использовать их максимально.

Анатолий УСОЛЬЦЕВ.

ПРАЗДНИК СЕМЕЙНЫХ СОЗВЕЗДИЙ

Традиционный конкурс «Семья года» прошел в последний день января во Дворце культуры ЧМК.

«Любое супружество, счастливое или несчастливое, бесконечно интереснее и значительнее любого романа, даже самого страстного», - сказал английский поэт прошлого века Уистен Хью Оден. И конкурс «Семья года ЧМК», организованный женсоветом при поддержке профкома и администрации комбината, - лучшее тому подтверждение.

Продолжая аналогию супружеской жизни с литературным произведением, можно сказать, что семейные романы, а то и эпосы работников нашего комбината год от года становятся всё интереснее, а презентации - оригинальнее.

- Конкурсанты проявили поразительный энтузиазм! - рассказала бессменная ведущая семейных праздников Наталья Осетина. - Это тем более удивительно, что во всех семьях, за исключением одной, минимум двое детей. Причём, среди них есть совсем крохи. Например, Косте Шпаку чуть больше полутора лет. Что не помешало ему выйти на сцену и даже про-

честь стихотворение. Пусть не вполне внятно, зато очень трогательно!

А честь семьи Севостьяновых отстаивали не только дети, но и внуки. Всего в составе команды выступали семь человек. Настоящая семья «я»!

Конкурсантам необходимо было подготовить газету на тему «Мой комбинат - моя семья» и экспонаты на вернисаж «Золотые руки», представить визитную карточку своей семьи и рассказать об одной из профессий нашего комбината, а в заключение - продемонстрировать номер, посвященный 65-летию Великой Победы. Отдельный конкурс проводился для детей.

Оригинальнее всех представили свой «семейный коллектив» Казанцевы, перевоплотившиеся в завязатых рэперов. Алабугины удивительным образом сумели воссоздать на сцене уютную домашнюю атмосферу, окрашенную доброй иронией. А самой романтической получилась визитная карточка семьи Шпак, поведавшей красивую притчу о том, как на небе появилось столько звёзд. В «профессиональном» конкурсе эффективно выглядел глава семейства Андрей Малков.

Не зря говорят, что яблоко от яблони недалеко падает. Дети конкурсантов оказались не менее, а то и более артистичными, чем их родители.

Но самым трогательным получился последний конкурс. Да и как могли оставить равнодушными стихи и песни о войне, о погибших солдатах и матерях, годами ждущих своих сыновей с фронта

- Уровень конкурсантов оказался гораздо выше, чем в предыдущие годы, - сказала по завершении конкурса председатель жюри, главный художественный руководитель ДК ЧМК Алевтина Розенфельд. - Так что выбрать победителя было невероятно сложно!

В итоге Семье года стали Малковы. Андрей - мастер-механик ЦТО-1, Валентина - строгальщик прокатного цеха №1, сын Евгений учится в 3-м классе школы № 61.

Обладатели почётногo звания выглядели счастливыми и немного растерянными:

- Мы, конечно, надеялись, но никак не ожидали, что станем победителями, - признались супруги.

По традиции, награды получили все участники. Начальник

«Металлург помог»

МОРАЛЬНЫЙ ВРЕД - ЧЕРЕЗ СУД. ПРОДОЛЖЕНИЕ

В июньском номере 2009 года мы рассказали о помощи профсоюзного правового центра «Металлург» и специалистов обкома ГМПР работнице (теперь уже бывшей) Челябинского цинкового завода Т.М. Старовой, попавшей в очень непростую жизненную ситуацию.

Напомним суть.

Татьяна Михайловна, работавшая загрузчиком шихты в вельц-цехе Челябинского цинкового завода, в апреле 2008 года получила тяжелую производственную травму правой руки. Неосторожное движение - и рукав закрутило лентой транспортера... Женщина попала в реанимацию. Несколько операций, аппарат Илизарова,

взыскать с работодателя ущерб за причинение морального вреда через суд помог Т.М. Старовой правовой центр «Металлург», а инициировал помощь пострадавшей главный технический инспектор труда обкома ГМПР В.И. Кукарин, участвовавший в работе комиссии. Он же представил в суде веские доказательства грубых нарушений правил безопас-

речь за помощь Владимира Ивановича Кукарина и юриста центра «Металлург» Галину Юрьевну Корзо.

- Знаете, мне ведь здесь оба раза помогли абсолютно бесплатно. Когда я думала продолжить иск, у меня была попытка обратиться в частную юридическую фирму. Но отказалась от затеи, услышав об астрономической по моим понятиям сумме за услуги - 10 тысяч рублей.

-Я на цинковом заводе проработала всего полтора месяца, - продолжает Татьяна Михайловна. - До этого 30 лет отработала на электродном, где и состояла в профсоюзе. Здесь в профсоюз вступить не успела. Не знаю, как бы отнеслись к моей ситуации на прежнем месте работы, но на цинковом мне выделили... тысячу рублей, пять ампул и упаковку обезболивающих таблеток. Этого хватило на два дня лечения. Вот тогда я и решила «постоять за себя». Конечно, есть и моя вина в случившемся. Но я ведь обращала внимание моего руководства и на отсутствие ограждения транспортера, и на то, что работать на высоте, на 7-м этаже, одному не положено, может и несчастье произойти. Как в воду глядела...

Татьяна Михайловна не сдастся и надеется на лучшее. Сейчас она готовится еще к одной операции, которая должна пройти в Кургане по новым технологиям. И дай-то Бог, чтобы здоровье ее полностью восстановилось.

Наталья ЧЕРНОВА.



Решение районного суда было обжаловано правовым центром «Металлург» в Челябинском областном суде

полная утрата подвижности руки, а стало быть - надежды на восстановление на работе. Медико-социальной экспертизой Татьяне Михайловне была установлена вторая группа инвалидности с 80 процентами утраты работоспособности.

Попав в естественные при таких обстоятельствах материальные затруднения, родственники, по заявлению пострадавшей, обратились на предприятие с просьбой оказать материальную помощь. Но последовал отказ. Хотя при расследовании несчастного случая комиссией было установлено, что произошел он по причине неудовлетворительной организации работ со стороны должностных лиц цеха в нарушение общих правил безопасности.

ности труда со стороны работодателя на рабочем месте пострадавшей.

Но установленная районным судом к взысканию сумма в 20 тысяч рублей, согласитесь, малозначительна по сравнению с затратами на то, чтобы сгладить возникшие у пострадавшей из-за увечья трудности и неудобства.

Решение районного суда было обжаловано правовым центром «Металлург» в Челябинском областном суде, который, рассмотрев представленные доказательства, принял решение взыскать с работодателя в качестве возмещения морального вреда 50 тысяч рублей (включая предыдущие 20 тысяч). Решение суда было исполнено.

На днях Татьяна Михайловна Старова побывала у нас в редакции. Она попросила через газету поблагода-



управления ЧМК по социальным вопросам Пётр Черкасов и председатель женсовета комбината Галина Бронникова вручили каждой семье диплом участника и сертификат на покупку бытовой техники.

Кстати, в 1997 году семья Галины Бронниковой побеждала в семейном конкурсе и даже занимала третье место во Всероссийском конкурсе «Семья металлургов - 97». Вот вам и преемственность семейно-творческих поколений!

Я упоминала притчу, представляющую семью Шпак. В ней говорится о том, что некогда на небосклоне светила всего

одна звезда. Но однажды она спросила у путника, куда он так спешит, возвращаясь из дальних странствий. «К теплу семейного очага», - ответил путник. Тоскливо стало одинокой звезде. И попросила она фею создать другие звёзды, которые будут радовать друг друга своим сиянием.

У нас роль феи взяли на себя организаторы конкурса, зажигающие на творческом небосклоне нашего комбината новые семейные созвездия, готовые поделиться со всем миром светом своей любви и счастья.

Ирина АЛЕКСЕЕВА,
ОАО «ЧМК».



МОЛОДЕЖНЫЕ ДЕЛА СЕГОДНЯ

Obkom@gmpr74.ru
Forum.gmpr74.ru

УЧИТЬСЯ И «ДРУЖИТЬ СЕМЬЯМИ»

2009 год по насыщенности событиями, разнообразию и новизне форм работы с молодежью в областной организации ГМПР превзошел предыдущие годы. Но вместе с высокими результатами проведенная работа выявила и серьезные проблемы. Мотивация профчленства, подготовка кадров, усиление информационной работы, привлечение молодежи к активному участию в коллективных переговорах, содействие в деятельности молодежных комиссий профкомов (а также создание новых комиссий) - вот приоритеты в работе с молодежью обкома ГМПР в этом году, с поправкой на выявленные проблемы.

Учиться и общаться - два главных принципа, на основе которых разработаны все нынешние молодежные мероприятия обкома и профкомов. Продолжаются занятия в областной Школе молодого профлидера. Сейчас в Школе учится вторая группа ребят, 13 и 14 февраля состоялся очередной этап занятий. В плане мартовских «школьных» встреч - участие представителей немецкого профсоюза «ИГ-Металл».

Параллельно со Школой обком ГМПР вновь будет собирать актив в дискуссионном клубе. Сценарий здесь тоже отработан: просмотр и обсуждение художественного фильма с актуальной для профсоюза проблематикой, обмен опытом решения молодежных проблем на предприятиях. Первая «киновстреча» пройдет в марте.

Обучение - один из приоритетов молодежной работы первичной профорганизации ММК. Вот что говорит специалист по работе с молодежью профкома комбината **Виктор Васильков**:

- Мы запланировали занятия «школ-семинаров» для полномочных представителей молодежи цехов и подразделений комбината, научно-технические конференции, конкурсы - профмастерства и на лучший молодежный коллектив. Плюс к этому - встречи руководства комбината и ветеранов с молодежью, акции по привлечению работников к здоровому образу жизни, гражданско-патриотическому воспитанию, культурно-массовые и досуговые мероприятия. Все это будет проводиться совместно с администрацией ММК, Союзом молодых металлургов и Советом ветеранов. Также будем продолжать привлекать молодежь к общественно-политическим делам через созданную в прошлом году общественную молодежную палату при городском собрании депутатов. В ее состав вошли молодежные лидеры комбината и «дочек», и сегодня они играют важную роль в формировании городской молодежной политики, социальных инициатив.

На комбинате «Магnezит» уже «отметили» начало года массовой акцией - провели в конце января «киноконференцию». Рассказывает председатель молодежной комиссии профкома **Алексей Сабуров**:

- Это мероприятие по аналогии с дискуссионным клубом мы проводим второй раз. Оно полезно уже тем, что позволяет собрать ре-



бята вместе и создает условия для общения. Здесь же мы выясняем наши проблемы. Дефицит информации, пассивность большинства - вот главные «враги», с которыми мы намерены бороться. Чтобы расшевелить молодежь, совместно с молодежным советом администрации предприятия мы разработали серию тренингов по типу распространенных на Западе «веревочных курсов». Это комплекс заданий, предполагающих коллективное преодоление препятствий. Цель - формирование команды, выявление лидеров. В этом году мы также наметили «дружить семьями»: договорились с ребятами ЧМК о выезде к ним и проведении на базе их предприятия совместного семинара.

Насыщен мероприятиями план работы на ЧМК. По словам молодого лидера профорганизации предприятия **Елены Души**, «нам все это под силу».

- Ежегодно особое внимание мы уделяем комплексному обучению в нашей Школе профактива, - говорит Елена. - В этом году молодежи стало больше, поэтому мы обучим две группы. Проявивших себя ребят направим в Школу молодого профлидера обкома, где сейчас учатся четыре наших представителя. Также планируем два выездных семинара. Сначала соберем тех, кто уже прошел обучение в нашей Школе, и тех, кто еще учится. Это позволит обменяться не только знаниями, но и результатами работы. Цели второго семинара - расширение практики по обмену опытом, модернизация профсоюза. Здесь мы впервые объединим молодежный актив и опытных председателей цехкомов. В рамках информационной работы по инициативе участников областной Школы мы хотим внедрить новую форму - проведение профсоюзных собраний во всех цехах с участием молодых активистов. В День молодежи намерены организовать молодежный слет представителей предприятий ОАО «Мечел», входящих в ГМПР.

Владимир ШИРОКОВ.

Представляем молодого профлидера

ВЕРИТЬ - ПОНИМАТЬ - УЧАСТВОВАТЬ

В профсоюз нужно верить. Где вера, там понимание, а где понимание, там активное и осознанное участие во всех делах. Только в этом случае профсоюз может стать по-настоящему сильным и нерушимым. Так считает Дмитрий Соич, молодежный лидер ОАО «Трубодеталь». В начале февраля Дмитрия избрали председателем вновь созданной комиссии по работе с молодежью профкома предприятия. Теперь у профактивиста много хлопот: необходимо сформировать молодежный актив, спланировать работу комиссии, определить ближайшие цели. Но все эти дела его не смущают, потому что в профсоюз он пришел с интересом, осознанно.

Три года работы на предприятии для молодого 23-летнего человека срок приличный. Сейчас Дмитрий, после профессионального обучения, трудится оператором станков с ЧПУ в четвертом цехе и одновременно учится в ЮУрГУ. За этот же период успел всерьез и надолго подружиться с ГМПР. Его отношение к этой организации базируется на классическом принципе: «Профсоюз - это защита. Поэтому кто работает на производстве, обязательно должен быть в профсоюзе!»

- Я в профсоюзе еще новый человек, - говорит молодой лидер, - мало где уча-

ствовал. Но сейчас учусь в Школе молодого профлидера обкома ГМПР, и эти занятия очень много дают. Например, знания и опыт профсоюзной работы. И вообще, учиться здесь очень интересно: хорошая программа, увлекательный процесс.

Жаль только, что охватить этим процессом пока удастся не всех. Главнейшая из проблем, по мнению Дмитрия, - пассивность молодежи в профсоюзе. Одни не знают, другие не понимают, третьи не верят, и все говорят одинаково: «Зачем мне профсоюз? И без него хорошо!» Тех же, кто говорит и делает по-другому, меньшинство, но на них все и держится. Именно



из таких ребят Дмитрий намерен в ближайшее время сформировать молодежную комиссию, а вместе с ними при содействии профкома - спланировать работу по привлечению в ГМПР молодежи.

- В первую очередь нужно давать людям информацию, - определяет для себя приоритеты молодой лидер, - объяснять, для чего нужен профсоюз, убеждать. Ведь здесь, я уверен, важно не количество, а качество. И пусть тех, кто придет к нам осознанно, будет не так много, но это будут настоящие «профсоюзники!» Это - наша главная цель на ближайшее время.

Алексей ЛАПТЕВ.

ЗНАНИЕ - СИЛА... И ВДОХНОВЕНИЕ

В Школе профактива профкома ЧМК особое внимание отводится системному обучению молодежи. Программа занятий направлена на формирование у молодого актива понимания профсоюзной идеологии и осознанного членства, обучение способам защиты трудовых прав, а также на сплочение и солидарность работников.



С декабря прошлого года к занятиям в Школе приступила новая группа. Молодые люди, имеющие различный стаж работы на предприятии, уже третий свой выходной день посвящают учебе.

Первые семинары провела Вера Мехренина - опытный профсоюзный преподаватель, зампредела профкома. Она рассказала о структуре ГМПР, его целях и задачах. Разделившись на группы, участники методом «мозгового штурма» нашли ответы на вопросы: для чего работники вступают в профсоюз, как можно решить через него трудовые проблемы, каким

должен быть профлидер. Занимательными оказались мини-тренинги, которые помогают не только снять усталость и восстановить внимание, но и больше узнать друг о друге, сплотиться. На третьем занятии, которое проводил юрист-консульт профкома Айдар Сафиуллин, слушатели не только узнали о своих правах, но и отметили, что их права со стороны руководства часто нарушаются.

По окончании учебы участники высказали свои впечатления.

Айдар Сафиуллин, юрист-консульт профкома:

- Все молодые участники

Школы - неравнодушные, с активной позицией. Они более активны, мобильны, не боятся спрашивать, менять устоявшиеся нормы. Очень часто молодежь поступает по велению сердца, а не так, как требует осторожность. После общения с ними и сам вдохновляешься.

Ольга Швадченко (прокатный цех №1):

- На ЧМК работаю более десяти лет, и, признаться, все это время не знала, чем занимается профсоюз, хотела выйти из него. В эти годы нас многое в отношении руководства не устраивало, возмущало, но мы не знали, как себя вести, молчали. И вот за это время «накипело», и очередная несправедливость по отношению к нашей бригаде подтолкнула обратиться в профком. И его вмешательство мы хорошо почувствовали. Тогда меня и заинтересовала профсоюзная работа. Мне предложили поучаствовать в Школе, и там я много узнала. Например, что работники могут влиять на руководство, нарушающее законодательство. От общения с профактивистами появилась внутренняя сила. Когда-то, вступая в ГМПР, я рассчитывала получить комнату в общежитии, которую, кстати, так и не получила - отказали в жилотделе. А теперь не жалею, что не вышла из профсоюза, и готова участвовать в его работе.

Елена ДУША.