



WWW.GMPR74.RU

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

№ 1 (126) 1-15 ЯНВАРЯ 2011 Г.

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

МОСКВА, ДЕРЖИ СЛОВО, ДАННОЕ МЕТАЛЛУРГАМ!

«Компания «Мечел», ты не права! Соблюдай трудовые права!», «Требуем заключения колдоговоров в каждом филиале!», «С профсоюзом тягаться не гоже. Имидж компании стоит дороже!», – с такими требованиями и лозунгами в последние дни уходящего 2010 года челябинские металлурги вышли на массовую акцию протеста. 17 декабря работники Челябинского филиала ООО «Мечел-Материалы» встали в пикет у здания заводоуправления Челябинского металлургического комбината. Их организовано поддержали работники ЧМК.

Вот уже два года, с момента создания Челябинского филиала ООО «Мечел-Материалы» (на базе выделенных из состава Челябинского металлургического комбината цеха шамотных изделий и цеха смоло-доломитных огнеупоров), коллектив этого предприятия – около 600 человек – живет без коллективного договора.

Контакты профсоюзного комитета ОАО «ЧМК» (профорганизация ЧФ находится в структуре первички комбината на правах цеховой организации) с руководством филиала налаживались непросто. Но в настоящее время между ними сложились деловые, конструктивные отношения; администрация предприятия убедилась в необходимости скорейшего заключения колдоговора.

Работа по заключению в филиале коллективного договора была начата профкомом ЧМК практически сразу после создания общества. Тем не менее, до сих пор договора нет.

22 декабря на пленуме Челябинской областной органи-



зации ГМПР председатель профкома ЧМК Владимир Поносов рассказал:

– Проблема в том, что у руководства Челябинского филиала, как и в других филиалах, нет никаких полномочий, доверенности на ведение переговоров, издание соответствующих локальных нормативных актов. Все права в этом вопросе сконцентрированы в Москве, в головной компании «Мечел». И если администрация филиала готова к социальному партнерству, видит в нем обоюдную выгоду, то представители управляющей компании

всячески затягивают переговорный процесс, пытаются завести его в тупик. Мы неоднократно пытались найти там людей, ответственных за работу по колдоговору, – безуспешно. Направляли в Москву документы, проект колдоговора, а затем месяцами ждали ответа: бумаги ушли в никуда.

Представители «Мечела» изначально были настроены на разработку и заключение единого колдоговора для всех филиалов. Но это категорически не устроило челябинцев: на предприятиях установлены различные социальные гаран-

тии и уровень заработной платы. Попытка привести все «к единому знаменателю», по мнению специалистов профкома ЧМК, лишь усложнит процесс, к тому же останутся неучтенными региональные социально-экономические условия.

– Свои аргументы в пользу заключения коллективных договоров в каждом филиале мы неоднократно излагали в длинной переписке с руководством, начиная от генерального директора ООО «Мечел-Материалы» Олега Матюшенко и заканчивая вице-президентом ОАО «Мечел» по социальной и кадровой

политике Еленой Селивановой, – продолжает Владимир Поносов. – Мы также, учитывая пожелания управляющей компании, предлагали заключить рамочное соглашение, которое устанавливало бы общие подходы к решению вопросов зарплаты и социальных гарантий, а конкретные их уровни – закреплять в колдоговорах. Мы подготовили проект такого соглашения, который устраивал руководство «Мечел-Материалы». Но этот документ так и не прошел согласование у Селивановой.

Окончание на стр. 4

Металлургические новости

АШИНЦЫ ПЕРЕВЫПОЛНИЛИ ПЛАН

В декабре 2010 года по сравнению с декабрем 2009 года Ашинский металлургический завод увеличил валовый выпуск товарной продукции на 8,83 процента – с 1 миллиарда 193 миллионов рублей до 1 миллиарда 298 миллионов рублей, что на 2,9 процента больше плана.

Производство стали в натуральном выражении увеличилось на 18,57 процента – с 48 тысяч 817 тонн до 57 тысяч 887 тонн. Выплавка слывов на машине непрерывного литья заготовок увеличилась на 20,91 процента – с 47 тысяч 172 тонн до 57 тысяч 36 тонн, продажа слывов на сторону – с ноля тонн до 1068 тонн. Выпуск проката вырос на 9,9 процента – с 52 тысяч 26 тонн до 57 тысяч 199 тонн, что на 5,6 процента больше плана. Реализация толстолистового проката увеличилась на 12,15 процента – с 46 тысяч 604 тонн до 52 тысяч 270 тонн (на 1,5 процента больше плана). Выпуск товаров народного потребления увеличился на 15 процентов – с 56 миллионов 746 тысяч рублей до 65 миллионов 262 тысяч рублей (на 3,6 процента больше плана). Численность трудового коллектива завода выросла на 0,9 процента – с 4312 до 4355 человек, в том числе численность рабочих – с 4053 до 4095 человек. Производительность труда на одного работника возросла на 28,47 процента – с 246 тысяч 778 рублей до 317 тысяч 56 рублей (на 5,6 процента больше плана).

МАГНИТКА ОСВАИВАЕТ НАНОТЕХНОЛОГИИ

Совместный проект Магнитогорского метизно-калибровочного завода «ММК-МЕТИЗ» и Магнитогорского государственного технического университета им. Г. И. Носова вошел в число победителей всероссийского открытого конкурса на право получения субсидий на реализацию комплексных проектов по созданию высокотехнологичного производства.

Проект создания высокотехнологичного производства стальной арматуры для железнодорожных шпал нового поколения на основе инновационной технологии термометаллического наноструктурирования получил государственную субсидию в размере 178,5 млн. рублей. Основные цели проекта: создание высокотехнологичного производства на базе ОАО «ММК-МЕТИЗ»; поддержка науки и разработка принципиально новых технологий, связанных с созданием наноструктурных материалов. Для участия в конкурсе была создана креативная команда, которая сложилась из ученых МГТУ и специалистов «ММК-МЕТИЗ».

Прежнее производство арматуры для железнодорожных шпал было связано с использованием высоколегированных марок стали с добавлением дорогостоящего ванадия. Предполагается, что благодаря совместным разработкам МГТУ

и «ММК-МЕТИЗ» и использованию нового оборудования в результате механотермической обработки будут получены современные прочностные свойства на обычной высокоуглеродистой проволоке, без добавления легирующих компонентов.

РОБОТ В ПОМОЩЬ ЧЕЛОВЕКУ

В ОАО «Трубодеталь» (г. Челябинск) введен в эксплуатацию новый промышленный робот KUKA Robotics. Он предназначен для вырезки отверстий (под ответвления тройников) в заготовках толщиной до 100 мм в автоматическом режиме.

Установка промышленного робота осуществлена в рамках проекта «Создание мощностей для производства штампованных тройников диаметром 530... 1420 мм на давление от 1,6 до 15 МПа класса прочности до К65 с использованием новых технологий». «Ввод в эксплуатацию промышленного робота KUKA Robotics, последнего в цепочке оборудования для производства тройников на высокие давления, означает фактическое завершение самого крупного проекта ОАО «Трубодеталь», который был начат еще в 2007 году», – отметил руководитель проекта Артем Ботвинников. В рамках проекта были построены новые производственные площади (термопрессовый участок по производству штампованных тройников на высокие и низкие давления), закуплено дополнительное промышленное оборудование.

МОСКВА, ДЕРЖИ СЛОВО, ДАННОЕ МЕТАЛЛУРГАМ!

Окончание. Начало - стр. 3

В ответ на обращение профкома ЧМК Центральный Совет ГМПР высказал мнение управляющей компании о целесообразности заключения договоров в каждом филиале.

Казалось бы, в компании вняли доводам профсоюза. 3 декабря 2010 года между профкомом ЧМК и Селивановой наконец была достигнута договоренность о заключении договоров в филиалах. Ее условия со своей стороны профком выполнил: создана согласительная комиссия, направлено уведомление, согласно которому не позднее 16 декабря стороны должны сесть за стол переговоров. Но сторона работодателя в лице «Мечела» свои обещания не сдержала. Более

того, администрация ООО «Мечел-Материалы» сформировала свою согласительную комиссию, которая получила задание подготовить проект... единого колдоговора для всех филиалов.

В итоге переговоры в очередной раз зашли в тупик.

В связи с этим профком ЧМК принял решение организовать пикет. Вечером 17 декабря, выйдя на акцию, около 50 работников ЧФ «Мечел-Материалы» и ЧМК выразили категорическое несогласие с действиями управляющей компании «Мечел». Категоричность подчеркивал жесткий стиль лозунгов и требований, написанных на плакатах пикетчиков: «Москва, держи слово! Колдоговор – закона основа!», «Пока народ без колдоговора, не оберешься, Селиванова, позора!». Требования были также изложены в листовках, которые профактивисты раздавали прохожим во время акции.

По окончании пикета в адрес председателя профкома ЧМК пришло письмо от руководства ООО «Мечел-Материалы» с предложением обсудить проект общего колдоговора общества, а также формат приложений к нему, учитывающих финансовые возможности филиалов. «Но



мы не наделены полномочиями для ведения переговоров по заключению колдоговора в ООО «Мечел-Материалы» в целом, – отреагировали на это в профкоме. – И в свою очередь будем настаивать на заключении колдоговора в Челябинском филиале».

Вера Мехренина (профком ЧМК), Алексей Лаптев

Событие

КОЛДОГОВОР В ДУХЕ РЕАЛИЗМА

В конце января на Магнитогорском металлургическом комбинате будет принят очередной коллективный договор на 2011–2013 годы.

Новый документ предстоит подписать спустя почти 5 лет после того, как вступил в силу нынешний. В марте 2006-го предполагалось, что срок действия колдоговора составит 3 года, но коррективы внес кризис.

– В непростой ситуации, которая тогда сложилась, решили пролонгировать коллективный договор, – говорит председатель профсоюзного комитета ОАО «ММК» Александр Дерунов. – Все-таки это документ не сиюминутный, а на перспективу. В нем, конечно, оговариваются форс-мажорные обстоятельства, какие мы пережили в конце 2008–начале 2009 года. Но вспомните, что ограничения выплат, укороченные графики рабочего времени и другие приметы кризиса действовали не так долго. С середины 2009 года экономическая ситуация начала выправляться, и следом вернулись социальные гарантии.

Сейчас для принятия нового колдоговора сложилась стабильная ситуация, но дело не только в этом. Документ должен учитывать многое: изменения в законодательстве, решения съезда ГМПР, трехсторонние соглашения. Собственно, подобные корректировки проходят постоянно, так что текст колдоговора – «живой», учитывающий реалии.

Магнитка, как обычно, находится в передовиках. На уровне отрасли и региона в соглашения еще только вписывают обязательные для всех предприятий пункты, а на ММК они уже выполнены. Это касается и спецодежды, и затрат на охрану труда, и обеспечения работников поливитаминами, и социальных гарантий. Да и по уровню зарплаты позиции ММК выигрывают. Средний показатель приближается к 40 тысячам – в соответствии с резолюциями и программой действий ГМПР на 2008–2011 годы.

– Конечно, благосостояние металлургов зависит не только от объемов производства, но и от качества, от того, сколько отгружено потребителям, – подчеркивает Александр Дерунов. – В новом году комбинат планирует выпустить 12 миллионов тонн металлопродукции. Если так и будет, рост зарплаты гарантирован. С учетом этого и мы планируем собственный бюджет.

Работать в его рамках – эту науку профсоюзная организация осваивает не первый год. Затраты по направлениям деятельности расписаны, в соответствии с ними первичкам структурных подразделений комбината и «дочек» рекомендуют действовать. По словам председателя профкома, одной из особенностей колдоговора станет его реалистичность. В основной текст и приложения внесено лишь то, что

обязательно будет выполнено. Так, средства на ремонт санитарно-бытовых помещений теперь отнесены к защищенной статье расходов, и ни у кого из руководителей подразделений не появится соблазн сэкономить, например, на тех же душевых, что имело место в разгар кризиса.

– Как можно требовать выполнения плана и качества работы, если в цехах нет самых элементарных условий, – рассуждает Александр Дерунов. – Приходишь иной раз в душевые, и неловко становится: кафель отломан, лейки заржавели. «Когда ремонтировали в последний раз?» – спрашиваем. «Лет 10–15 назад», – отвечают. При таком отношении с каким, спрашивается, настроением работник будет выполнять свои обязанности?

Вводимые новшества должны изменить бытующее мнение, что производственные задачи – прежде всего, а все остальное вторично. За счет средств работодателя будет проводиться обучение уполномоченных по охране труда, а также членов комиссий по аттестации рабочих мест. Сейчас эти статьи расходов также защищены, что раньше не было четко прописано.

«Давайте меняться, чтобы остаться» – таков один из слоганов, который должен стать руководством к действию. Касается он всех – и администрации, и профсоюза, и, конечно, самих работников. Важно не проходить мимо тех возможностей, которые появляются на комбинате.

– Не зря же руководство во главе с Виктором Рашиновым внедряет передовые технологии, вкладывает средства в новые объекты, – замечает председатель профкома. – Разве перемены на производстве не могут стать стимулом для повышения профессионального уровня, как результат – роста зарплаты? Сознание у работников должно меняться, ведь достаток сам по себе не придет, усилия надо прикладывать. И профсоюз, конечно, тоже не должен стоять в стороне.

Олег Гришин, Виктор Васьков, ММК.

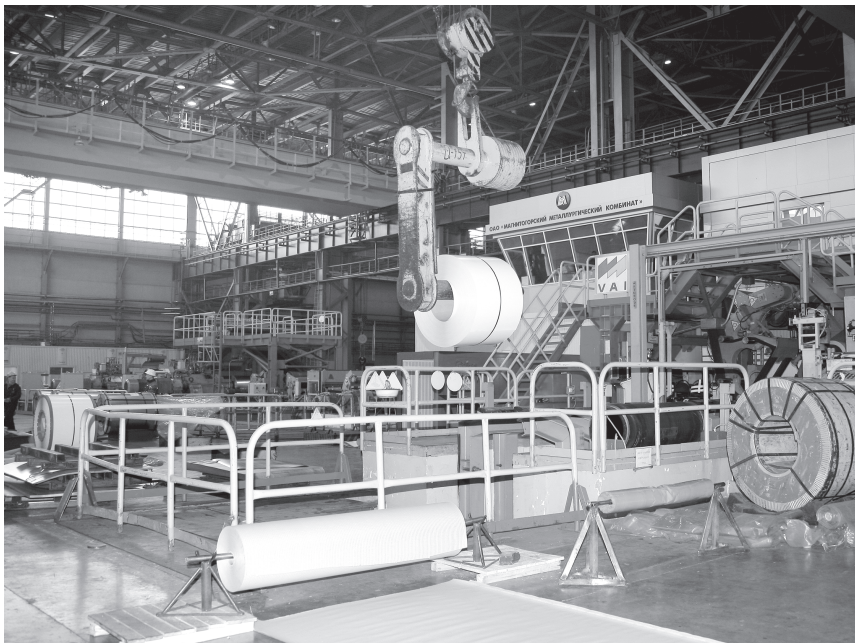
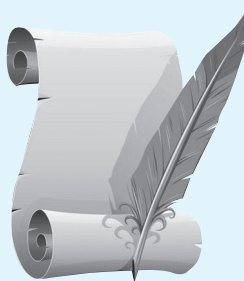


Фото Дмитрия Рухалева

Сознание у работников должно меняться, ведь достаток сам по себе не придет. И профсоюз тоже не должен стоять в стороне.

Информационная работа

ОПРЕДЕЛЕННЫ ПОБЕДИТЕЛИ КОНКУРСА



Президиум областного комитета ГМПР подвел итоги конкурса на лучшую публикацию на профсоюзную тематику среди первичных профсоюзных организаций предприятий горно-металлургического комплекса области.

Конкурс проводился с апреля по сентябрь 2010 года. Он был направлен на повышение эффективности деятельности первичных профсоюзных организаций в области информационной работы, привлечение общественного внимания к вопросам профсоюзного движения, повышение численности членов профсоюза, развитие социального партнерства, пропаганду положительного опыта работы первичных профсоюзных организаций в деле защиты социально-экономических интересов работников, создание положительного имиджа профсоюзных лидеров и активистов областной организации ГМПР.

Оргкомитет рассмотрел более 40 авторских работ, опубликованных в корпоративных газетах, профсоюзных изданиях, газете обкома «Сплав». Наиболее активное участие в конкурсе приняли представители Магнитогорского металлургического комбината, Челябинского металлургического комбината, Магнитогорского метизно-калибровочного завода «ММК-Метиз», Ашинского металлургического завода, саткинского комбината «Магнетит».

Работы оценивались по двум номинациям.

В номинации «Информационное сопровождение деятельности профорганизации» 1-е место присуждено **Ольге Леонгард**, редактору газеты «Профсоюзные вести» профкома комбината «Магнетит». 2-е место отдано **Людмиле Сваровской**, помощнику председателя профкома Магнитогорского метизно-калибровочного завода «ММК-Метиз».

В номинации «Лучшая публикация» 1-е место получил **Виктор Васьков**, пресс-секретарь профкома Магнитогорского металлургического комбината. 2-е место завоевала **Елена Душа**, специалист по информационной работе и работе с молодежью профкома Челябинского металлургического комбината. Обладатель 3-го места тоже представитель ЧМК – заместитель председателя профкома **Вера Мехренина**.

Для всех участников, завоевавших призовые места, подготовлены дипломы областного комитета и денежные премии.

ПОЗДРАВЛЯЕМ!

Портрет профлидера

МУЖЕСТВЕННЫЙ ПОСТУПОК ВАЛЕРИЯ ЗИМИНА

Председатель профкома Кыштымского медэлектролитного завода Валерий Зимин признан в Кыштыме Человеком года. Это почетное звание ежегодно присуждается журналистами газеты «Кыштымский рабочий» одному из горожан за какое-либо общественно-значимое достижение или поступок. Весной 2010 года Валерий Зимин возглавил протест работников КМЭЗ против бесчинства работодателей, попирающих права трудового коллектива. Только после митинга собственники завода поняли: есть сила, с которой надо считаться. Этот акт профлидера и стал достойным поводом для присвоения высокого звания.



В. Зимин на пленуме областной организации ГМПР

Называя вещи своими именами, бывший гендиректор КМЭЗ Николай Азаров проводил политику на уничтожение профсоюза. Попавших под сокращение шансажирали: останешься на заводе, если напишешь заявление о выходе из профсоюза. В итоге из прежних 98 процентов членов профсоюза первичка потеряла около 40 процентов.

Отток продолжался бы и дальше. И тогда, скатившись с 50-процентного охвата от числа работающих на заводе, профорганизация не могла бы уже представлять интересы коллектива при заключении колдоговора. Но тут начался обратный процесс: в профком стали поступать заявления от рабочих с просьбой принять их в профсоюз! И это понятно: именно их кормили пустыми обещаниями поднять зарплату. Численность коллектива сократилась вдвое, а объёмы выпускаемой продукции увеличились. Интенсивность труда возросла. Но средняя зарплата осталась прежней, в то время как её покупательская способность заметно упала.

Главным переговорщиком с администрацией стал председатель профкома Валерий Зимин. Но переговоры ни к чему не приводили. И тогда профлидер понял: надо заявлять о своей позиции в полный голос, всем вместе...

Вернёмся назад, в 80-е. Наверное, не сыскать было в ту пору руководителя «школы коммунизма» (так именовались профсоюзы) без партийного билета. Однако Зимин не принадлежал к армии коммунистов.

– Меня практически заставляли вступать в КПСС, – рассказывает Валерий Яковлевич. – Всё-таки на заводе работало более 5 тысяч человек, а председатель профкома не коммунист. Но я видел, кто и зачем рвётся в партию. В ней делали карьеру. А мне это было ни к чему... Я всегда был, по мнению многих, неплохим специалистом. И меня это устраивало. Я просто делал своё дело.

Если партии он сторонился, то к профсоюзу относился иначе. Однако возглавить протест пришлось впервые, и не далее как в этом году. Он давал себе отчёт, что очень важно соблюсти каждую букву закона, поэтому советовался с юристами.

Валерий Яковлевич Зимин родился в Кыштыме 21 сентября 1951 года. После службы в армии учился на вечернем отделении местного филиала политехнического института. Работал ведущим конструктором на машзаводе. Квартиру зарабатывал на стройке. Почти четверть века – на КМЭЗ: был начальником ремонтно-строительного цеха, и уже более 20 лет – председатель профкома. Считает, что Кыштыму необходима действенная, не на бумаге, ассоциация профсоюзов. Тогда бы, например, было кому вступить за работников других предприятий.

«Советовались» и с ним. Однажды, за неделю-две до намеченного митинга, Зимина пригласили к главному. «Ты разве не понимаешь, что ничего не добьёшься: перед тобой – стена!» Он и сам понимал: очень даже крепкая стена. Поэтому ответил без промедления: «Я поступаю по совести – перед собой и перед людьми!» От таких слов его оппоненты опешили. Во-первых, никогда их прежде не слышали. Во-вторых, никогда ими не пользовались, за ненадобностью.

30 апреля у центральной проходной собралось порядка трёх сотен человек. Приехали профактивисты из других городов, оказал поддержку обком ГМПР. Митингующих могло быть больше, но администрация, в нарушение Трудового кодекса, подсутилась: отменила обеденный перерыв, на время которого и был назначен митинг. Первым к трибуне подошёл Валерий Зимин. Он озвучил требования к руководству Русской медной компании и завода: повысить зарплату, разработать новое положение об оплате труда и премировании, прекратить давление на профсоюз...

Вскоре на предприятии сменилась команда. По словам Зимина, если прежде были менеджеры, то теперь – руководители. Для которых моральный климат на заводе не менее важен, чем прибыль. Начались и положительные сдвиги. Средняя зарплата по предприятию должна подняться до 20 с лишним тысяч. Улучшилось материальное положение низкооплачиваемых работников. Да и между профсоюзом и руководством уже нет былого антагонизма. На демонстрации по случаю Дня России в колонне металлургов рядом шли, чего раньше невозможно было представить, гендиректор Александр Голов и председатель профкома Валерий Зимин.

Михаил Светлов, Кыштым

Юридическая консультация

ОПЛАТА БОЛЬНИЧНЫХ ПО НОВЫМ ПРАВИЛАМ

С 1 января 2011 года вступили в силу изменения в федеральном законе от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». Они касаются условий и размеров обеспечения работников пособиями по временной нетрудоспособности. Расскажем обо всем по порядку.

Кто выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности?

За первые три дня временной нетрудоспособности (а не два, как раньше) пособие выплачивается за счет средств страхователя (работодателя), а за остальной период, начиная с 4-го дня, – за счет средств Фонда соцстраха РФ.

Пособие выплачивается за счет ФСС с первого дня в случаях:

- ✓ необходимости ухода за больным членом семьи;
- ✓ карантина застрахованного лица, а также карантина ребенка в возрасте до 7 лет, посещающего дошкольное образовательное учреждение, или другого члена семьи, признанного недееспособным;
- ✓ протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении;
- ✓ долечивания в установленном порядке в санаторно-курортных учреждениях на территории РФ непосредственно после стационарного лечения.

Как учитывается и определяется средний заработок при расчете пособия?

В соответствии с пунктами 1–3 статьи 14 закона № 255-ФЗ, пособие исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного не за 12 месяцев, как раньше, а за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в том числе за время работы у других страхователей. В средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие, включаются все виды выплат и иных вознаграждений, на которые начислены

страховые взносы в ФСС. Средний дневной заработок для исчисления пособия определяется путем деления суммы начисленного заработка (но не более 415 тысяч рублей в год) на 730.

Как влияет страховой стаж на размер пособия?

Страховой стаж (суммарная продолжительность времени уплаты страховых взносов и (или) налогов) не изменился. При стаже 8 лет и более выплачиваются 100 процентов среднего заработка, от 5 до 8 лет – 80 процентов, от полугода до 5 лет – 60 процентов. Если работник имеет стаж менее полугода, пособие выплачивается в размере, не превышающем МРОТ за полный календарный месяц. А в районах и местностях, в которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, – в размере, не превышающем МРОТ, с учетом этих коэффициентов.

Кому выплачивается пособие?

В соответствии с пунктом 2 статьи 5 закона № 255-ФЗ, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается гражданам, работающим по трудовым договорам, а также уволенным – при наступлении нетрудоспособности в течение 30 календарных дней после расторжения трудового договора (в этом случае пособие вне зависимости от стажа выплачивается в размере 60 процентов). Пособие назначается, если обращение за ним последовало не позднее 6 месяцев со дня восстановления трудоспособности (пункт 1 статьи 12 закона № 255-ФЗ).

Алексей Горюнов, юрисконсульт обкома ГМПР

ЧУДЕСА У КРАСАВИЦЫ-ЕЛКИ

Танцуют за окном узорные снежинки, стучится в гости веселый Дед Мороз с мешком чудес за спиной, а вокруг волшебным светом зажигаются нарядные елки... Новогодняя пора – самая сказочная в году, долгожданный праздник для всех мальчишек и девчонок. Каждый ребенок ожидает от этих мгновений исполнения сокровенных желаний. И, конечно, взрослые стараются помочь чудесам сбыться. Вот как организовали новогодние праздники для детворы на некоторых предприятиях области.

Большая программа реализована на Магнитогорском металлургическом комбинате. Около ста выездов концертных бригад с Дедом Морозом и Снегурочкой на промплощадку организовали городские ДК. Более 30 тысяч детей работников комбината, дочерних обществ и городских организаций получили подарки от профкома ММК. Большинство ребятшек посетило новогодние представления в ДК металлургов – им. С. Орджоникидзе и Левобережном, где состоялись музыкально-игровое представление «Приключение в стране Мульти-пульти» и спектакль «Приключения Кота в сапогах». А в дни каникул администрация ММК, профком и детский оздоровительно-образовательный комплекс предприятия провели на базе оздоровительного комплекса «Уральские зори» кампанию «Зимняя сказка». Ее участниками стали около 140 детей из многодетных семей работников ОАО «ММК» и обществ Группы ММК. Программа включала проживание, питание, профилактические лечебные процедуры, спортивно-оздоровительные мероприятия, экскурсии.

На Челябинском металлургическом комбинате в канун праздников прошли конкурсы новогодних игрушек. В новогоднюю декаду, как рассказала заведующая орготделом профкома Галина Бронникова, проведены 18 театрализованных представлений. Яркие сказочные утренники прошли в ДК металлургов и Детском дворце «Данко». Администрация подготовила сладкие подарки, а профком оплатил представления и дискотеки. В целом более 7 тысяч детей металлургов отпраздновали Новый год и получили подарки. Дети профактивистов в дни каникул также побывали на гастрольных спектаклях Екатеринбургского театра музыкальной комедии. Семья Шпак – работники службы информационных технологий, призер конкурса «Семья металлургов-2010», отправилась на отраслевую встречу семей металлургов в Москву и побывала на главной елке в Кремле. По инициативе женсовета и профкома проведены благотворительные акции по сбору подарков для детей, находящихся в больницах, воспитанников детских домов, приютов и интернатов.

Детей работников Челябинского цинкового завода главная елка ожидала в Театре юного зрителя. Здесь 5 января состоялось сказочное представление «Снежная королева», зрителями и героями которого стали 150 малышей в возрасте до 6 лет.



Фото: CHEL.RU

Окончание на стр. 6



МОЛОДЕЖНЫЕ ДЕЛА сегодня

Где тонко, там не рвется!

Конец 2010 года для молодежи первичной профорганизации комбината «Мagneзит» прошел в напряженном учебном темпе. Впрочем, не только для молодежи «Мagneзита». В выходные дни, 18 и 19 декабря, на предприятии был организован большой профсоюзный семинар. В нем приняли участие молодые активисты Саткинского чугуноплавильного завода, Бакальского рудоуправления, Ашинского металлургического завода, а также молодые профлидеры ЧМК и ЧЭМК.

Напряженный темп, динамика и активные формы семинара, проведенного по инициативе профкома комбината совместно с областным комитетом ГМПР, для саткинской профсоюзной молодежи стали уже традицией. В очередной раз его вели молодые, энергичные и опытные «семинарщики» – специалисты обкома Владимир Ревенку и Владимир Нечаев.

Ведущие сразу сориентировали участников на проблемные темы: повышение зарплаты, защита трудовых прав работников, участие молодежи в переговорном процессе и солидарных действиях. В смешанных группах, разрабатывая и защищая коллективные проекты, ребята находили и предлагали решения конкретных задач по всем направлениям профсоюзной работы. Совместными усилиями были отработаны алгоритмы действий



в сложных ситуациях. Такой формат общения оказался очень плодотворным: участники показали творческий подход, нестандартное мышление, желание работать в команде, коллективный дух.

Для гостей была организована экскурсия на основное производство. Также состоялось общение в формате дискуссионного клуба: демонстрация и обсуждение видеороликов на тему коллективных действий европейских профсоюзов.

– Мы уже третий год проводим такие семинары – с активным участием молодежи.

В этом году собирали ребят дважды, – рассказывает Алексей Сабуров, зампредседателя профкома «Мagneзита». – Цель – донести до молодежи цели и задачи, направления деятельности ГМПР, активизировать работу профактивистов в низших звеньях, в том числе профгруппов, выявить потенциальных лидеров. И хочу сказать, что мы прогрессируем в этом направлении: повышается качество обучения, растут масштабы, на семинарах появляются новые люди, которых мы стараемся затронуть, зацепить нашими идеями... Сегодня ребята смогли успешно донести информацию о себе: чем конкретно они занимаются в профсоюзе. Но главное: каждый показал себя, свое место в сплоченной системе, в крепкой и сильной команде. В народе не зря говорят: цепь крепка настолько, насколько крепко самое слабое звено. В таком же духе думали и действовали на семинаре все.

Молодые работники Ашинского металлургического завода Алексей Козлов и Иван Перминов в ходе встречи испытали, по их словам, мощнейшую «мозговую встряску» – информационную и эмоциональную.

– Мы у себя на предприятии живем своей жизнью, варимся в собственном соку. А здесь сразу столько нового узнали – о том, как ребята живут на других предприятиях, о профсоюзе в целом, – делятся впечатлениями ашинцы. – В живом общении получили массу информации к размышлению, многое для себя прояснили, конкретизировали – в каком направлении двигаться, как вовлекать в профсоюз. Выяснилось, что у всех одни и те же проблемы и решать их можно и нужно общими усилиями. В этом и заключается миссия профсоюза. В общем, было очень интересно и позитивно.

– Я видел у ребят искру в глазах, – подытоживает Алексей Сабуров. – И если каждый в профсоюзе будет с такой искрой, если каждый почувствует сердцем профсоюзный дух и идеологию, осознает свою значимость и ответственность за другого, мы будем несокрушимы. Эту мысль в конце обучения высказали многие... В ходе таких встреч я в который раз убеждаюсь, что для многих профсоюз – это как болезнь, которой заражаешься полностью и надолго.

Владимир Широков.



КСТАТИ.

группу собравшихся на семинаре горняков и металлургов дополнили ребята из г. Трехгорного – работники ФГУП «Приборостроительный завод». Представителей профсоюза атомщиков давно заинтересовал опыт первички «Мagneзита» по работе с молодежью, в том числе массовые мероприятия, направленные на сплочение коллектива, командообразование («Веревоочные курсы» и др.). Поэтому они, по приглашению саткинцев, с удовольствием приняли участие в учебе. Кстати, в настоящий момент молодежный профактив комбината планирует в ближайшем будущем ответную поездку в Трехгорный.



С НОВОСЕЛЬЕМ!

В канун Нового года происходят настоящие чудеса и сбываются мечты. Поверьте, такое действительно бывает. У Олега Алексева, молодого специалиста Челябинского цинкового завода, мастера отделения фильтрации гидрометаллургического цеха, в преддверии Нового 2011 года исполнилось заветное желание – получить собственное жилье. В последних числах декабря были подписаны все документы, и «зеленка» на двухкомнатную квартиру оказалась в руках счастливого обладателя. Правда – пока еще на правах долевой собственности совместно с предприятием, которое и помогло осуществить давнюю мечту.

– Квартира – это, пожалуй, главный стимул для привлечения на завод молодых высококвалифицированных специалистов, – говорит председатель профкома Челябинского цинкового завода Сергей Буряковский. – Дефицит таких кадров на предприятии испытывают довольно остро. И потому социальная политика завода направлена на решение этой проблемы. Более десятка лет действует корпоративная программа обеспечения работников доступным жильем. Она включает приобретение квартир за счет средств предприятия и предоставление их сотрудникам по договорам найма с последующим выкупом. В 2010 году финансирование программы увеличилось в два раза. Это позволило улучшить жилищные условия 19 работникам.

Одним из таких счастливиц стал Олег Алексеев (на снимке). На завод он пришел сразу после окончания металлургического факультета ЮУрГУ в 2004 году. Все эти годы ему приходилось снимать квартиру, поскольку своего жилья не было. В Челябинск он приехал из Башкирии.

– Узнал, что на заводе есть жилищная программа, решил попробовать, – говорит Олег. – Написал заявление на имя начальника цеха, который вместе с председателем цехкома рассмотрел его и подписал. А дальше – составили ходатайство к генеральному директору. После того, как моя кандидатура была одобрена, я начал искать квартиру. Выбрал Калининский район. К той сумме, которую выделило предприятие (800 тысяч рублей), добавил еще 350 тысяч, чтобы купить двухкомнатную квартиру.

Теперь в течение 5 лет Олег Алексеев будет рассчитываться с предприятием. В среднем получается по 12 тысяч рублей в месяц, а съемная квартира обходилась ему ежемесячно в 9 тысяч рублей.

Как бы пришлось решать эту проблему, если бы не помощь завода?

– Даже не знаю, – говорит Олег. – Но ипотеку брать и залезать в такую кабалу на долгие годы однозначно не хотелось. А здесь через пять лет я стану полноправным собственником квартиры. Мне будет 33 года. Думаю, что совсем неплохо.

Вот такой замечательный подарок к Новому году получили Олег и его жена Александра. Сейчас им предстоит только приятные хлопоты – переезд и новоселье. Они уже сами делают ремонт в квартире и думают, как ее обставить и сделать уютной. Пожелаем им в новом году и в новой квартире укрепления семейных отношений, благополучия и пополнения семейства.

Ирина Митрошина

ЧУДЕСА У КРАСАВИЦЫ-ЕЛКИ

Окончание. Начало - стр. 5

Почти полторы тысячи бесплатных подарков получили не только дети, но и внуки работников завода (соответствующий пункт записан в колдовом законе).

Для детей работников комбината «Мagneзит» в ДК предприятия организованы театрализованные представления. В костюмированных шествиях и спектаклях приняли участие художественные коллективы Сатки. Среди них – детская цирковая студия, участник ТВ-проекта «Минута славы», образцовый коллектив «Браво». Дополнительные 3600 подарков детям работников-членов ГМПР вручил профком комбината.

Большой кукольный спектакль в Бакальском ДК горняков увидели школьники – дети работников Бакальского рудоуправления. А для дошколят праздник был устроен в музее предприятия. В каникулы домой к детям и внукам горняков пришли Дед Мороз со Снегурочкой, вручено около тысячи сладких подарков. Все мероприятия – совместная инициатива администрации и профкома БРУ. Кроме этого, подарки-посылки «от Деда Мороза» в праздники по традиции получили 30 работников и детей работников предприятия, проходящих в настоящий момент службу в армии. Их отправила комиссия профкома по работе с молодежью.

По инициативе профкома Александринской горнорудной компании прошли веселые праздники для детей поселка Нагайбакский и прилегающих к нему населенных пунктов. Хороводы у елки и творческие конкурсы в ДК поселка Нагайбакский провели учителя местных школ. Как отметила профлидер АГРК Наталья Князькова, впервые администрация компании после обращения к ней профкома целенаправленно профинансировала новогодние мероприятия: на подарки и призы выделено 23 тысячи рублей.

Подготовил Игорь Болотин.

Областная организация Горно-металлургического профсоюза России.

454091, г. Челябинск, ул. Цвиллинга, 46, 3-й этаж, каб. 312. Тел. 263-35-07. E-mail: obkom@gmpr74.ru