



WWW.GMPR74.RU

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

№ 5 (130) 1-15 марта 2011 Г.

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

КОЛДОГОВОР УКРЕПИЛ СОЦПАРТНЕРСТВО

Прошедший год для саткинского комбината «Магnezит» стал годом стратегических перспектив. Принятая несколько месяцев назад стратегия развития Группы «Магnezит» до 2015 года – наиболее значимый проект за более чем вековую историю компании, предусматривающий масштабные преобразования по всему производственному циклу. Проект обещает упрочить экономическое положение комбината, а значит, улучшить и материальное положение работников, серьезно повысить социальные гарантии. Такие перспективы изложил генеральный директор «Магnezита» Владимир Зайцев на колдоговорной конференции предприятия, состоявшейся 25 февраля. Конференция подвела итоги выполнения коллективного договора за 2010 год и приняла новый колдоговор на 2011–2013 годы.

В сложных условиях работодателя и профсоюзной организации «Магnezита» пришлось выполнять обязательства действующего колдоговора. Пожалуй – самых сложных за последние десять лет. Виной всему экономический кризис. Тем не менее, как отметил в отчетном докладе гендиректор, это не помешало комбинату по итогам реализации договора в 2010 году войти в число победителей областного конкурса на лучший колдоговор. Это свидетельствует о высокой социальной ответственности предприятия.

Одно из основных направлений в рамках сделанной работы – оплата труда.

В течение года на предприятии был предпринят ряд мер по совершенствованию системы оплаты труда: руководителям подразделений даны полномочия материально стимулировать работников, трудящихся по совмещаемой профессии; при начислении ежемесячных премий рабочих исключена зависимость от процента отгрузки про-



дукции. Начато внедрение новой системы мотивации, основанной на «принципе индивидуальной ответственности сотрудников за качество продукции, выполнение производственного плана, дисциплины и требований охраны труда».

Изначально, при формировании планов производства и бюджета

комбината на 2010 год, в связи с недостаточной загрузкой производства повышение заработной платы на «Магnezите» не планировалось. Но администрация и профсоюзный комитет предприняли совместные действия, направленные на повышение производительности труда и эффективности производства. В ре-

зультате с 1 сентября тарифные ставки и оклады были проиндексированы на 10 процентов, средняя зарплата промышленно-производственного персонала выросла с 17 тысяч 238 рублей в январе до 19 тысяч 317 в декабре. Об этом делегатов конференции проинформировал председатель профкома Виктор Вершинин.

– И это, казалось бы, неплохо. Но из-за безудержного роста тарифов монополий на газ, электроэнергию, топливо, а в связи с этим – ростом тарифов на услуги ЖКХ, потребительских цен эти прибавки практически не ощущаются, – подчеркнул проблему профлидер.

Окончание на стр. 4

Металлургические новости

НОВЫЙ ЗАВОД МАГНИТКИ

Совместное российско-турецкое предприятие «ММК-Atakas» (50% уставного капитала плюс одна акция принадлежит ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат») в присутствии премьер-министра Турецкой Республики Р. Т. Эрдогана ввело в эксплуатацию электроплавильный цех в турецком городе Искендеруне.

С вводом этого цеха фактически завершилось строительство металлургического комплекса ММК-Atakas в Искендеруне. Планируется, что уже в 2011 году объем производства готовой металлопродукции составит более 800 тысяч тонн, а в 2012 году превысит 2 миллиона тонн.

Решение о строительстве комплекса ММК-Atakas было принято в мае 2007 году.

Комплекс включает цех холодной прокатки, агрегат горячего цинкования, линию полимерного покрытия в Искендеруне, два сервисных металлоцентра в Искендеруне и Стамбуле, а также крупный морской порт, позволяющий значительно расширить экспортные возможности и упростить поставку сырья.

Общий объем инвестиций в проект превысил 2,1 миллиарда долларов США. Основным поставщиком оборудования – итальянская компания «Danieli».

По словам председателя совета директоров ОАО «ММК» В. Рашникова, «ММК-Atakas» будет способствовать реше-

нию проблемы дефицита плоского проката на внутреннем рынке Турции и внесет существенный вклад в дальнейшее укрепление экономических и деловых контактов между Россией и Турцией.

ЧУГУНОПЛАВИЛЬЩИКИ МОДЕРНИЗИРУЮТСЯ

Саткинский чугуноплавильный завод к началу лета планирует завершить начатый осенью 2010 года инвестиционный проект по созданию участка переработки шлаковых линз, коренной модернизации центральной заводской лаборатории и отдела технического контроля.

Подрядчиком строительства участка переработки шлаковых линз на базе бывшего цеха жестких минераловатных матов выступает ООО «СПМУ-2М». Новый участок будет перерабатывать доменный шлак, максимально извлекая из него ферромарганец, а оставшийся тяжелый зеленый шлак направлять на вторичную переработку. В настоящее время на участке переработки шлаковых линз завершено устройство фундаментов, колонн, рельсовых путей, смонтирован мостовой подъемный кран. После завершения внутреннего ремонта здания здесь будут установлены дробилка и современный сортировочный комплекс для полного извлечения ферромарганца из шлака.

Параллельно завершается коренная модернизация ЦЗЛ

и ОТК. Приобретено оборудование для испытания кокса на механическую и горячую прочность, постреакционную способность, микум-барабан, рентгеноспектрометр, муфельная печь, сушильный шкаф, весовое оборудование, экспресс-анализатор углерода. Модернизация обусловлена предстоящим освоением производства средне- и низкоуглеродистого ферромарганца.

ВЫСОКАЯ ОЦЕНКА АШИНСКОГО МЕТАЛЛА

Производитель авиадвигателей – ОАО «Авиационные редукторы и трансмиссии - Пермские моторы» – выдал Ашинскому металлургическому заводу свидетельство одобренного поставщика.

Свидетельство подписано управляющим директором и главным контролером ОАО «Авиационные редукторы и трансмиссии - Пермские моторы». Документ действителен до конца 2011 года и дает право градообразующему предприятию Аши поставлять металлопрокат для производства авиационных двигателей.

Выдаче свидетельства предшествовала проведенная потребителями проверка предприятия и его продукции на соответствие установленным требованиям системы менеджмента качества. Таким образом, партнеры дали высокую оценку листовому прокату ОАО «АМЗ».

КОЛДОГОВОР УКРЕПИЛ СОЦПАРТНЕРСТВО

Окончание. Начало - стр. 3

В течение прошлого года на комбинате планомерно выполнялись мероприятия по охране труда и промышленной безопасности, в том числе по предупреждению и профилактике профзаболеваний, улучшению условий труда работников. На эти цели израсходовано более 156 миллионов рублей.

Предприятие всесторонне оказывало помощь социально незащищенным категориям работников – многодетным и неполным семьям, одиноким матерям, а также попавшим в сложную жизненную ситуацию. За год помощь получили 320 человек, общая сумма выделенных средств – 972 тысячи рублей. Профком тоже не остался в стороне, выделив из профбюджета для 812 работников более 1,5 миллиона рублей.

Активно велась работа с ветеранами, молодежью, реализовались культурные, оздоровительные и спортивные программы.

«Магnezит» – одна из немногих компаний в горнозаводском крае, которые строят корпоративное жилье для своих сотрудников. Яркий пример тому – сданный в эксплуатацию в начале 2011 года 9-этажный дом на 48 квартир в микрорайоне Западный. Новоселами в нем стали преимущественно молодые семьи. Они получили квартиры на весьма выгодных условиях: 5 процентов первоначального взноса от стоимости жилья, а затем в течение 15 лет – выплата остатка, без процентов. Первый опыт такого строительства комбинат получил в 2007 году: тогда был заселен 53-квартирный дом в том же микрорайоне.

Все эти и другие факты, озвученные выступавшими, дали основания делегатам конференции считать колдоговор за 2010 год «в основном выполненным». Перед этим в трудовых коллективах прошли собрания и конференции, на которых дана положительная оценка его выполнения.

Кампания по подготовке нового колдоговора комбината на 2011–2013 годы проходила непросто. Переговоры, по признанию и гендиректора, и председателя профкома, были жаркими, но в итоге стороны пришли к взаимопониманию. Более того, со слов Владимира Зайцева, «в последние годы мы вышли на более высокий уровень сотрудничества с профсоюзом. И этот ценный опыт поможет нам в реализации стратегических задач развития производственного и социально-экономического потенциала».



Магnezитовцы принимают колдоговор

ма (в прежнем договоре было – не ниже 1,2 ПМ). Увеличены некоторые важные социальные выплаты. Определена материальная помощь многодетным семьям.

В целом записанные в новом договоре нормативы позволяют говорить о повышении социальных гарантий работников по сравнению с 2010 годом. Это следствие того, что экономическая ситуация стабилизировалась, предприятие уверенно выходит из рецессии. И хотя планка докризисного 2008 года пока не достигнута, а инфляция продолжает идти впереди, четко намеченные перспективы, по словам выступившего на конференции заместителя председателя обкома ГМПР Александра Коротких, вселяют надежду на скорое экономическое выздоровление и, соответственно, дальнейшее повышение гарантий и льгот магnezитовцев.

Владимир Широков

Стратегия развития Группы «Магnezит» до 2015 года предполагает выход на качественно новый уровень и глубокую модернизацию всего производства. В ближайшее 5-летие Группа намерена в полном объеме обеспечить потребности российских потребителей в современных магnezийных огнеупорах. Вместе с тем – увеличить свое присутствие и на международном рынке. В последние годы «Магnezит» освоил инновационную для России технологию производства плотноспеченных периклазовых клинкеров – конкурентного и востребованного продукта. В 2011 году планируется строительство второй очереди комплекса по их производству. Также существенно повысится энергоэффективность производства, изменятся подходы к развитию сырьевой базы, будут сделаны новые шаги на пути перехода к европейским стандартам экологической безопасности производства.

В принятом договоре сохранена целевая установка на достижение гарантий, равных или превышающих нормы Отраслевого тарифного соглашения. В соответствии с ОТС записано, что минимальный размер зарплаты должен быть не ниже 1,3 прожиточного минимума.

Колдоговорная кампания

ВЕСНА РАССТАВЛЯЕТ АКЦЕНТЫ



«ММК-Метиз». Заседание колдоговорной комиссии.

Колдоговорная кампания на горных и металлургических предприятиях области в разгаре. Если на одних предприятиях в ходе переговорного процесса сегодня уже удалось добиться конкретного повышения социальных гарантий работников, то на других продолжается обсуждение проектов колдоговоров. Есть и разногласия, в том числе по разделу «Оплата труда».

На **Магnezитовском метизно-калывровочном заводе «ММК-Метиз»** 17 февраля совместная комиссия по контролю за выполнением колдоговора приняла решение пролонгировать действующий договор на 2011 год. Но – с изменениями и дополнениями, с учетом поступивших предложений работников и профкома и в соответствии с новыми нормативами Отраслевого тарифного соглашения. Так, средняя заработная плата промышленно-производственного персонала в течение года повысится до 5 прожиточных минимумов, долю ее постоянной части работодатель будет «стремиться довести» до 70 процентов, а минимальный размер – до уровня не ниже 1,3 ПМ (вместо прежних 1,2). Определены дополнительные и конкретизированы основные обязательства работодателя в разделах «Охрана труда и окружающей среды», «Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзных органов». Внесены новые социальные гарантии и льготы для работающих женщин.

Более высокую социальную планку, в соответствии с ОТС, взяли в новом колдоговоре на 2011–2013 годы и саткинские огнеупорщики: конференция трудового коллектива **комбината «Магnezит»** прошла 25 февраля (подробнее об этом – в материале «Колдоговор укрепил соцпартнерство»).

28 февраля и 1 марта приняты новые колдоговоры в ОАО «**НИИ Металлургии**» и «**Челявтоммет**» (Челябинск). Предусмотренные в них социальные гарантии сохранены на уровне не ниже прошлогоднего.

На предприятиях Русской медной компании переговоры – в самой активной фазе. Обсуждаются вопросы оплаты труда. На **Кыштымском меднеэлектролитном**

заводе сторона работодателя направила представителям трудового коллектива свой вариант колдоговора, в котором намечено 10-процентное повышение заработной платы. Профсоюзный комитет КМЭЗ считает, что эту меру нужно конкретизировать – по размерам и срокам повышения. Предложение о повышении зарплаты – в пределах 10 процентов – поступило и от работодателя **ЗАО «Карабашмедь»**. Но профком намерен добиваться замены формулировки «в пределах 10 процентов» на более конкретную «не менее 10 процентов» (согласно ОТС). Администрация комбината, кроме этого, выразила готовность поднять коэффициент соотношения средней зарплаты с прожиточным минимумом, но дифференцированно: для работников основных профессий – до 1,3 ПМ, для неосновных – до 1,1 ПМ. Такое разделение не устраивает профком.

Начались переговоры у горняков – в **Челябинском и Тургорском рудоуправлениях**. В ТРУ процесс осложнен последствиями вывода части коллектива в другое предприятие. В связи с этим юристы областного комитета ГМПР направили обращение в Государственную инспекцию труда.

Одним словом, колдоговорная весна в нынешнем году обещает быть жаркой. Напомним о непростой обстановке на Златоустовском металлургическом заводе и Челябинском электрометаллургическом комбинате, где тоже продолжается кампания (на ЗМЗ конференция коллектива намечена на конец марта). Ход переговоров остается на контроле областного комитета ГМПР.

Алексей Лаптев

Профсоюзное обучение

ПОДКОВАЛИСЬ В ПРАВЕ И ОСВОИЛИ ПСИХОЛОГИЮ

Современная практика профсоюзного юриста связана не только с трудовыми отношениями. Нередко к нему обращаются за консультацией и по другим вопросам. Например – о взыскании алиментов или о вступлении в наследство. Специалисты областного комитета ГМПР решили учесть этот аспект при подготовке очередного семинара юристов профсоюзных организаций. Так перечень основных тем занятий дополнили наиболее частые «нетрудовые» вопросы, с которыми работники приходят в профком, к юристу.

Учеба прошла в первых числах марта в Учебно-методическом центре Федерации профсоюзов области. Аудиторию составили юристы первичек горных и металлургических предприятий Челябинска, Магnezитовска, Сатки, Кыштыма, правового центра «Металлург», Федерации профсоюзов области. Собравшихся приветствовал председатель обкома ГМПР Юрий Горанов. Он рассказал о социально-экономической ситуации на южноуральских предприятиях отрасли, о проблемах идущих коллективных переговоров и особенностях начавшейся отчетно-выборной кампании. В этих делах очень важна роль профсоюзных юристов, особенно – в вопросах индексации заработной платы, подчеркнул профлидер. Главный юристконсульт областного комитета Людмила Мещерякова подвела итоги работы правовой службы областной организации профсоюза за 2010 год.

Наша газета рассказывала о последних изменениях в фе-

деральном законе № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» («Слав» № 2, 2011 год). На семинар была приглашена специалист Фонда социального страхования Татьяна Бедова, которая подробно разъяснила и прокомментировала эти изменения, отвечая на вопросы участников, пояснила схемы расчетов пособий по больничным листам.

Другой важной темой стали пенсионные вопросы. В частности – порядок начисления страховых взносов в Пенсионный фонд и фонды обязательного медицинского страхования. Сегодня эти взносы составляют 26 процентов фонда оплаты труда. Но лишь 16 процентов пополняют лицевые счета работников. Об этом рассказал Олег Кузнецов, специалист отделения Пенсионного фонда РФ по Челябинской области.

Блок, посвященный непосредственно правовой деятельности, вели приглашенные на семинар юристы-практики. Участники разобрали структуру исполнительных органов – Федеральной службы судебных приставов, порядок исполнения судебных решений и обжалования действий судебных приставов. Остановились на проблемах взыскания заработной платы, восстановления на работе, а также на исполнительном производстве по гражданским делам.

Нередко для того чтобы успешно отстаивать права работников и трудовых коллективов, выдерживать давление работодателя, профсоюзному юристу бывает недостаточно лишь знаний и опыта. Особенно это ощущается в сложный период переговоров по разработке и заключению коллективных договоров. Подчас здесь требуются и волевые качества, умение владеть собой. Этому аспекту посвятила свое выступление кандидат психологических наук, преподаватель ЮУрГУ Оксана Рудакова.

Двухдневный семинар завершился «круглым столом», который провела Людмила Мещерякова. Участники обменялись собственным опытом, обсудили наиболее частые проблемы в работе и пути их решения.

Игорь Болотин

Призвание – уполномоченный

НАСТОЙЧИВОСТЬ – ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРИВЫЧКА

Охрана труда для трубопрокатчика Павла Буракова, старшего уполномоченного профсоюза по охране труда, – дело принципиальное. А один из главных его принципов – настойчивость. «Пока не увижу, что работник правильно отреагировал на сделанное ему замечание по правилам безопасности, не отойду от него», – категорично формулирует свою позицию металлург. И такое отношение ко всем одинаково – и к работникам, и к работодателю, и к младшим коллегам по профсоюзу – уполномоченным по охране труда. Потому что дело у всех – общее, и цена в просчетах одна – человеческая жизнь.

Цех, в котором трудится Павел Бураков – шестой трубоэлектросварочный ЧТПЗ – огромный, в коллективе тысяча семьсот человек. Одних уполномоченных по охране труда – более сорока, они есть на всех участках, во всех бригадах. У каждого – персональная общественная ответственность, а быть старшим среди них – ответственность стократная. Но его такой груз не пугает, главное – был бы толк от такой работы.

А он есть.

Павел Бураков стал старшим не так давно, в 2009 году. Но уже успел кое-что изменить в работе уполномоченных цеха, что дало положительный эффект. Он настоял на том, чтобы все уполномоченные регулярно посещали совещания начальников подразделений. И не просто для отсидки, а с актуальными предложениями и замечаниями по охране труда.

– Такие замечания положено записывать в специальный журнал, – говорит Павел Егорович. – Но пока до него доберутся, прочтут запись, пока решат, какие принимать меры – сколько времени пройдет, а ведь опасность не ждет. На совещаниях проблема доводится публично, вживую, оперативно. Сразу идет нужная команда, сразу – спрос.

Правда, инициатива «заработала» не сразу. Профсоюзные общественники на совещаниях поначалу в большинстве от-

малчивались, продолжая работать по старинке. Но первые единичные результаты постепенно подстегнули остальных. Спустя время голос уполномоченных стал громче, сильнее, вырос их авторитет как представителей ГМПР.

В мероприятиях по охране труда Бураков и его коллеги-уполномоченные участвуют не просто активно, а именно – его же слово – «настойчиво». Вот и получили в прошлом году все, что закладывали в соглашения по охране труда. Из техники это кондиционеры, сатураторы, вибромассажеры для рук (для тех, кто работает с виброинструментами – зачистными машинками). А по результатам аттестации рабочих мест для более шестисот работников, занятых во вредных условиях, добились льготного питания. Этому предшествовали обращения старшего уполномоченного в профком, заводскую службу охраны труда и в целом его результативная деятельность как члена аттестационной комиссии. Приносят свои плоды и совместные обходы рабочих мест, комплексные проверки.

В прошлом году Павел Бураков прошел обучение через областной комитет ГМПР на базе Всероссийского научно-исследовательского института охраны и экономики труда. Но помогают ему не только полученные теоретические знания. На проблемы производственной безопасности у него выработан особый взгляд, а лучше сказать – видение. Старший уполномоченный прежде много лет трудился мастером и знает производство с изнанки. Отсюда своеобразная двоякость зрения на слабые места – со стороны администрации и с точки зрения профсоюза. Он знает, к примеру, что руководство может решить те или иные вопросы, но не всегда хочет. Подобный взгляд помогает искать аргументы. И у такого пронизательного и обязательного человека, как Павел Егорович, они всегда убедительны.

– Охрана труда не терпит небрежности, – утверждает Бураков. – И мелочей здесь быть не может. Работает ли человек у станка – защитный кожух закрыл забыл, или машинист крана перед пешеходной зоной не дал предупреждающий сигнал: за каждым нарушением всегда реальная, ежесекундная угроза для людей. И мы обязаны добиваться ее устранения.



По итогам 2010 года президиум областного комитета ГМПР признал Павла Буракова **победителем** смотра-конкурса на звание лучшего уполномоченного по охране труда областной организации ГМПР. Он стал лауреатом в 1-й группе, представленной номинантами из самых крупных основных цехов (от 500 и более работающих).

Идеальных условий труда не бывает, считает он. Вот в шестом трубоэлектросварочном, по его мнению, охрана труда поставлена неплохо. Организация работ – на приличном уровне, обеспечение, оснащение рабочих мест – в норме. Но всегда есть субъективный фактор, человеческий. В прошлом году коллектив цеха принял около пятисот молодых работников. А молодые чаще невнимательны, потому что – опыта меньше, «легче» относится к опасностям, подчас – бешащее. Поэтому старший уполномоченный совместно с председателем цехкома регулярно ведет с новичками разъяснительную работу. И если идеальных условий на производстве не достичь, то общими усилиями, принципиальностью и настойчивостью можно свести к минимуму риск для здоровья и жизни людей. И в этой работе, уверен Павел Бураков, есть весомая лепта уполномоченных ГМПР.

Владимир Широков



«Металлург» помог

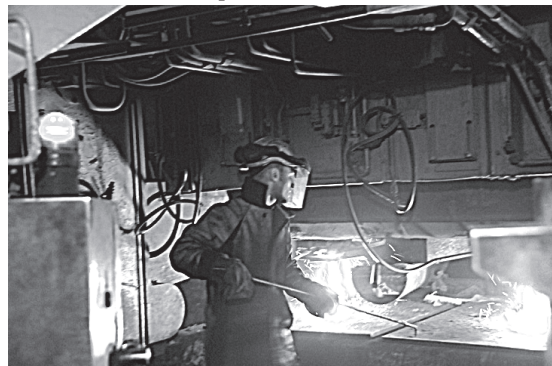
РАБОТНИК ПРОДОЛЖИЛ БОРЬБУ

Чтобы призвать работодателя к ответу за причиненные им физические и нравственные страдания, Александру Каминскому, работнику ООО «Управление ремонта металлургического оборудования» (дочернее предприятие Челябинского металлургического комбината), пришлось обратиться в суд. Первую победу он уже одержал. Суд частично удовлетворил его иск о возмещении морального вреда в размере 20 тысяч рублей. Но на этом борьба с работодателем не закончилась.

В связи с судебными разбирательствами работодатель незаконно уволил пострадавшего работника. Сейчас в судебных инстанциях находятся иск Каминского на восстановление его на работе и кассационная жалоба на увеличение размера компенсации морального вреда. Юридическую помощь работнику, члену горно-металлургического профсоюза, оказывает правовой центр «Металлург».

Александр Каминский работал слесарем-ремонтником в ООО «УРМО». В октябре 2009 года с ним произошел несчастный случай, в результате которого он получил производственную травму – закрытые переломы обеих рук.

Каминский перенес две операции – сначала на одной руке, потом на другой. Находясь на стационарном лечении, он нуждался в постоянном уходе, так как не мог держать даже ложку. За тяжелобольным ухаживала его жена. Давалось ей это нелегко, потому что она инвалид второй группы и ей трудно передвигаться. А находиться в больнице приходилось каждый день.



В общей сложности на лечение и реабилитацию ушло полгода. За все это время работодатель ни разу не поинтересовался здоровьем работника, не оказал ему материальную помощь, даже частично не возместив затраты на лечение. Его представители были в больнице один раз, сразу же после того, как Каминский попал туда. Обманным путем, пользуясь шоковым состоянием пострадавшего, его склонили подписать объяснительную и акт о несчастном случае, взяв часть вины на себя. Хотя несчастный случай произошел по вине работодателя, не обеспечившего безопасные условия производства.

Из-за того, что в акте было отмечено, что 25 процентов вины принадлежит Каминскому, суд снизил компенсацию морального вреда до 20 тысяч рублей. По мнению работника, такая сумма слишком мала (он требовал взыскать с работодателя 100 тысяч рублей) и не может компенсировать причиненного ему ущерба. Тем более, что последствия травмы приобрели необратимый характер: кости руки так и не срослись, а работоспособность одной руки вообще не подлежит восстановлению, болезнь прогрессирует и требуется еще одна операция – а значит дополнительные денежные средства на лечение и восстановление. А их у Каминского просто нет. На сегодняшний день он безработный. Из-за того, что работник обратился в суд за взысканием морального вреда, работодатель незаконно его уволил.

Александр Каминский не намерен мириться со сложившейся ситуацией. С помощью специалиста центра Галины Корзо были подготовлены иск о его восстановлении на работе и кассационная жалоба об увеличении размера компенсации морального вреда, которые сейчас находятся на рассмотрении в судебных инстанциях. Мы будем следить за продолжением этой истории.

Ирина Митрошина

Семья и спорт

В ВИХРЕ «СНЕЖНОЙ КАРУСЕЛИ»



Веселый смех, спортивный азарт, дружные семьи, румяные щечки, приятные подарки, счастливая малышня... Таким калейдоскопом в один из воскресных дней кружилась «Снежная карусель» – традиционные на Челябинском металлургическом комбинате, двенадцатые по счету, семейные спортивные соревнования. На стадионе спорткомплекса «Металлург» ЧМК на старт в солнечный день вышли более трехсот семей работников предприятия. Организаторами эстафеты выступили администрация ОАО «ЧМК», женсовет комбината, профсоюзный комитет и спортивный комплекс «Металлург».

В нынешнем году участие в конкурсе, проходившем на стадионе спорткомплекса «Металлург» Челябинского металлургического комбината, приняли семьи из 37 цехов комбината и его дочерних предприятий. Соревнования проводились по нескольким номинациям: трудовые династии, многодетные семьи, семьи с одним ребенком, неполные семьи и молодые семьи. Наградами были отмечены все участники «Снежной карусели», а победители получили ценные призы – бытовую технику, наборы кухонной посуды и предметы домашнего обихода. В этом году был утвержден специальный приз профкома «За волю к победе!» и приз за лучшую команду болельщиков.

На Челябинском металлургическом комбинате постоянно разрабатываются и реализуются программы, направленные на развитие спорта. В действующем при комбинате спорткомплексе «Металлург» для работников предприятия и членов их семей созданы все условия для активного проведения досуга, которые, к тому же позволяют выявить и поддержать любителей спорта. Работники СК «Металлург» круглый год организуют на комбинате различные спартакиады. Спортивные старты следуют друг за другом: лыжные гонки, соревнования по баскетболу, волейболу, легкоатлетические эстафеты. Соревнования спортивных семей в списке мероприятий комбината – самые любимые и самые демократичные, никаких ограничений по возрасту и количеству участников нет. Поэтому их популярность растет год от года.

Сегодня спортивный комплекс включает в себя стадион на 5000 мест, легкоатлетический манеж, ледовый Дворец спорта, спортивные залы, стрелковый тир, теннисные корты, три лыжные базы, эллинг для лодок и яхт, восстановительный центр и детский спортивный лагерь «Олимпиец».

Екатерина Долдина, ЧМК



МОЛОДЕЖНЫЕ ДЕЛА сегодня



Школа молодого профлидера

УЧИТЬСЯ – ИГРАЯ, СПОРЯ И ДЕЙСТВУЯ

Каждое занятие Школы молодого профлидера проходит необычно, с использованием новых форм. Особенностью нынешней учебы, прошедшей 11–12 марта, стала работа в плотной связке «теория+практика»: внимательно послушав преподавателя, участники тут же, по горячим следам отправились на предприятия – закреплять полученные навыки. И это дало интересные результаты.

Поскольку Школа учит быть лидером, для каждого ее участника важно уметь держаться на публике. Или проще – уметь говорить интересно и убедительно. Как привлечь и удержать внимание аудитории? Как грамотно и правильно выстроить свое выступление, с учетом особенностей группы слушателей? На эти вопросы ребятам, собравшимся в одном из классов Учебно-методического центра Федерации профсоюзов области, помогла ответить приглашенная на семинар преподаватель кафедры кинотелережиссуры ЧГАКИ Арина Маркова.



Конечно, за один урок оратором не станешь. Для этого слишком много нужно уметь – ясно и логично излагать мысли, «играть» интонацией, почти как актер, украшать речь метафорами и юмором, а главное – не тушеваться, чувствовать себя уверенно. Но все же некоторые азы участники Школы усвоили. Этому помог практикum, проведенный Ариной Марковой и посвященный особенностям выступления на предприятии. А работая в группах вместе со специалистами областного комитета ГМПР Владимиром Ревенку и Владимиром Нечаевым, будущие профлидеры подробно разобрали алгоритм выступления перед трудовым коллективом.

Но основная практическая часть первого дня занятий прошла уже за пределами УМЦ. Ребята, как говорится, перешли от слов к действиям. Разделившись на группы, они выехали на предприятия – ЧМК, Челябинский цинковый завод и «Челябвтормет», а также в Челябинский металлургический колледж. Познакомиться с работниками, рассказать о деятельности профсоюза, укрепить положительный имидж ГМПР, а с другой стороны попробовать себя в роли профлидеров, агитаторов, организаторов – такие задачи были поставлены перед участниками. И они справились. Помогла и предварительная теоретическая подковка, и собственный энергичный настрой. Плюс – темы, в которых молодые профактивисты хорошо разбираются и которые они предложили к обсуждению в коллективах: защита профсоюзом трудовых прав работников, повышение их льгот и гарантий через колдоговор. Да еще – взаимная поддержка друг друга в трудные минуты разговора. Короче, по дороге назад, в УМЦ, автобусы с участниками гудели от эмоций и впечатлений.

А вечером был дискуссионный клуб – просмотр и обсуждение, вместе со студентами метколледжа, остросоциального фильма «Полет над гнездом кукушки».

Второй день занятий посвятили первостепенным для профсоюза вопросам. Заместитель председателя обкома Александр Коротких рассказал об ОТС, заострив внимание на его основных положениях. Специалист обкома Владимир Нечаев познакомил участников с социально-экономической обстановкой на предприятиях области. Вместе с ним участники разобрали понятия социальное партнерство, генерального, регионального и отраслевого соглашений.

Колдоговор, его предназначение, структура и порядок заключения стали темой лекции, которую прочитала зампредседателя профкома ЧМК Вера Мехренина. А предложенная ею ролевая игра позволила ребятам поучаствовать в коллек-

тивных переговорах с разных сторон, поспорить друг с другом с позиции работников и работодателя.

Итоги занятий участники подвели за «круглым столом» вместе с организаторами учебы Владимиром Ревенку и Владимиром Нечаевым. Ведущие отметили ответственное отношение большинства к выполнению домашнего задания, полученного на прошлом, февральском семинаре. И это отношение проявилось и сегодня. Учиться действуя, преодолевая трудности – залог высокого результата. А серьезный подход к делу и желание быть активным – отличное начало для того, кто хочет стать профсоюзным лидером.

Говорят участники

Светлана Корякина, председатель цехкома (ООО «Магус», дочернее предприятие «ММК-Метиз», Магнитогорск):

– Для меня все темы были важны и интересны. Много почерпнула из общения с преподавателем речи. Навыки публичного выступления нужны каждому профлидеру, но для многих это проблема. Заинтересовала новая форма обучения – выезды на предприятия, общение с работниками на производстве. Это отличная практика, закрепление теории, которую нам перед этим выдали в аудитории. Я попала в группу ЧМК, познакомилась с доменщиками. Было непросто, даже немного страшно, но интересно! Занятия по колдоговору оказались «в тему»: у нас на предприятии сейчас идет переговорная работа, готовимся к пролонгации колдоговора. Такие занятия помогают лучше разобраться в трудных местах. Вообще, Школа в целом дала мне возможность чувствовать себя увереннее. В общении с людьми я стала грамотнее, быстрее нахожу аргументы, переосмыслила важность своей работы. Появилось желание что-то изменить. Спасибо за это организаторам Школы и профкому моего предприятия, который направил меня сюда.

Юрий Свиначев, член профкома (Магнитогорский завод механомонтажных заготовок):

– Я работаю на МЗМЗ уже шесть лет. А вчера в рамках Школы попал на другое предприятие. Получил массу впечатлений, много новой информации. Узнал, как работают другие, какие у них проблемы, сравнил, рассказал о своем предприятии. Хотел бы, чтобы и следующие занятия проходили с выездной практикой. Школа дает возможность много общаться. И это общение всегда полезное, по существу. Я имею в виду не только выезды, но и в целом всю Школу – лекции, дискуссии, тренинги, игры. Получаемая информация – конкретная, ничего лишнего, на реальных примерах, ситуациях, четкий расклад по полочкам. В таком духе, например, нам рассказывали, как формируется зарплата, от чего зависит динамика потребительских цен. С интересом поучился технологиям публичного выступления. Мы все повседневно работаем с людьми, постоянно пытаемся в чем-то убедить, найти подходы, общий язык. Поэтому такие уроки бесценны.

Марат Караматов (Бакальское рудоуправление):

– Все очень познавательно. Запомнились занятия преподавателя из академии культуры. Как держаться на людях, как уверенно говорить, как побороть страх перед слушателями – для меня эти вопросы всегда были проблемными. К тому же я не знал, что планируется выезд на предприятие. В общем, немного мандражировал, готовясь выступить перед незнакомыми людьми. Но оказалось, что они очень близки нам по духу, с такими же проблемами. Это помогло в общении. И еще мне запомнились занятия по колдоговору. Главное, что я уяснил: колдоговор – важнейший документ для каждого работника, поэтому каждый должен участвовать в мероприятиях по его подготовке.



Участники Школы на ЧМК

В слове «мы» – сто тысяч «я» ТАМ, НАД КУКУШКИНЫМ ГНЕЗДОМ



«Полет над гнездом кукушки» – так называется фильм известного американского режиссера Милоша Формана с Джеком Николсоном в главной роли. Легендарная картина, завоевавшая несколько «Оскаров», повествует о бунте внутренне свободного человека против тоталитарной системы. Она ставит острые социальные вопросы: можно ли построить счастье на насилии, как противостоять деспотичной силе. Эти вопросы стали одной из тем киноконференции, прошедшей в г. Сатке 4 марта. Около 160 профактивистов – в основном, молодежь – собрались в Доме культуры «Магнит» (Магнитогорск), чтобы посмотреть оscarный фильм, обсудить его непростой, драматичный финал и поговорить о собственных проблемах.

Традиционную киновстречу совместно проводили профсоюзный комитет комбината «Магнит» и областной комитет ГМПР. Кроме магнитовцев, участниками стали работники Саткинского чугуноплавильного завода и Бакальского рудоуправления, а также представитель Челябинского электрометаллургического комбината, председатель молодежной комиссии профкома ЧЭМК Олег Дегтярев. В роли модератора выступил Владимир Ревенку, заместитель заведующего организационным отделом обкома.

Разговор получился живым, серьезным, злободневным. Ведь проблема борьбы личности против силы – власти, административной системы – и сегодня актуальна, в том числе в трудовых отношениях. Поэтому фильм смотрели и обсуждали с интересом, несмотря на то, что снят он был в далеком 1975-м году.

Что же касается непосредственно трудовых проблем, то здесь приоритетной темой стали коллективные переговоры. Молодые работники «Магнит» дали свою оценку социальным гарантиям и льготам, записанным в новом колдоговоре комбината, который был принят конференцией трудового коллектива 25 февраля (подробнее об итогах конференции – в материале «Колдоговор укрепил социальное партнерство»). Они заострили внимание на соответствии колдоговора действующему Отраслевому тарифному соглашению и на тех пунктах ОТС, которые носят необязательный, рекомендательный характер.



– Приятно отметить, что ребята сегодня интересуются, читают Отраслевое тарифное соглашение. Вообще, чувствуется движение – в их коллективном сознании, в отношении к собственным проблемам, к профсоюзным делам. Они стали действительно активнее, открытее, а разговор получился более предметным. Им интересно не только то, что происходит здесь, на комбинате, но и действия правительства, и борьба работников за рубежом, – отмечают Владимир Ревенку (обком ГМПР) и Алексей Сабуров, заместитель председателя профкома комбината «Магнит», один из организаторов киноконференции. – Сегодня сюда пришли и новички, и те, кто был на наших первых кино-встречах, в 2009 и 2010 годах, и даже семейные пары. Это говорит о востребованности таких мероприятий. Здесь люди имеют возможность посмотреть хорошее кино на большом экране (что немаловажно для такого небольшого города, как Сатка) и пообщаться в неформальной обстановке. Так что будем продолжать такие встречи и, возможно, чаще.

Материалы подготовил Владимир Широков