

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

СОЦИАЛЬНЫЙ ВЕКТОР НА ФОНЕ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

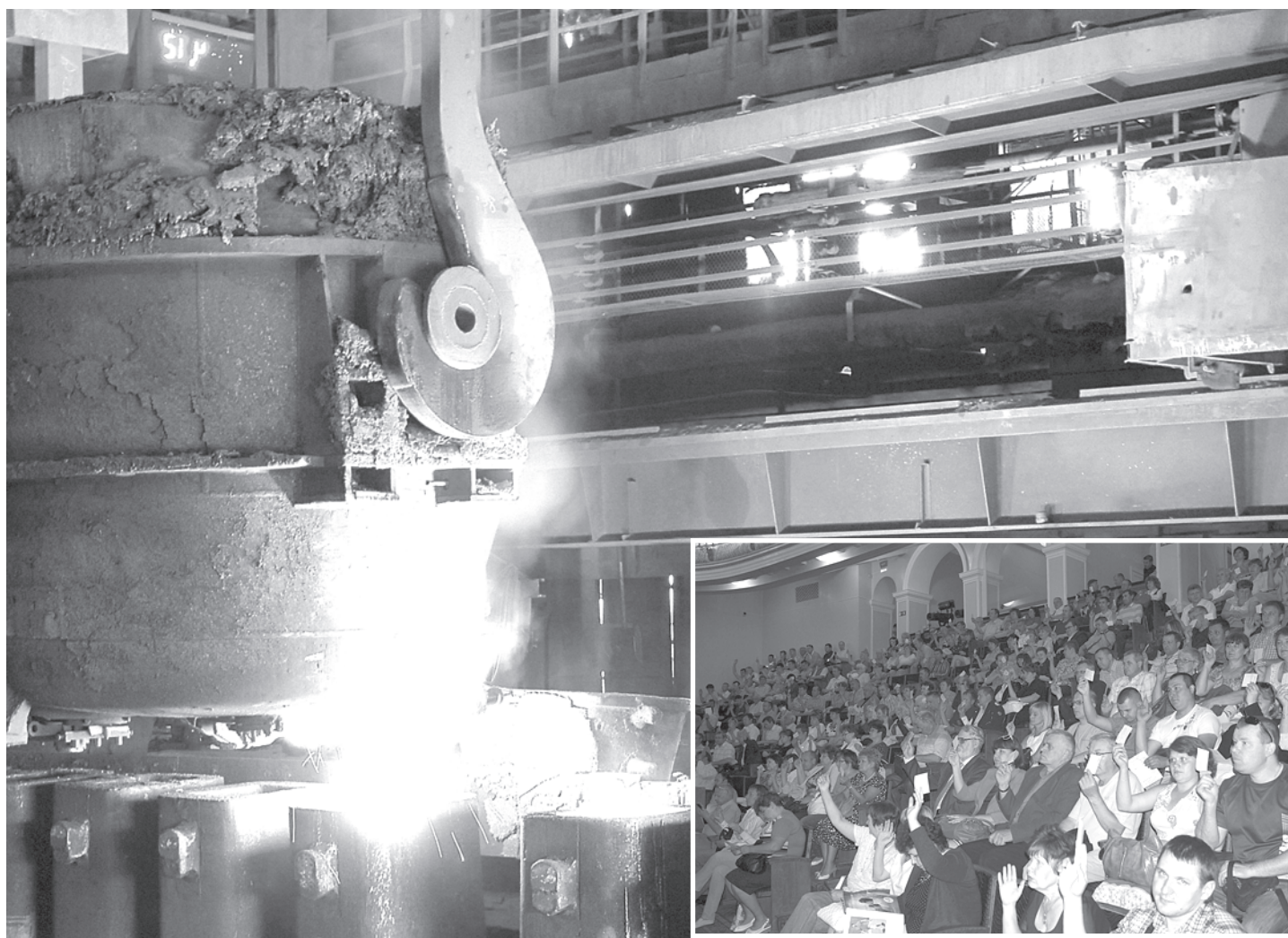


В 2013 году средняя заработная плата работников ЧМК по плану должна составить 30 тысяч 739 рублей. Это на 10,2 процента больше, чем в 2012 году. Такие цифры были озвучены 14 июня на колдоговорной конференции ОАО «ЧМК». Около 350 делегатов заслушали отчет о работе администрации и профкома о выполнении колдоговора в 2012 году и приняли решение о его пролонгации до 2014 года. В мероприятии принял участие председатель обкома ГМПР Юрий Горанов.

В 2011 году средняя заработная плата промышленно-производственного персонала ЧМК составила 26 тысяч 215 рублей, в 2012 году – 27 тысяч 882 рубля. Невысокий рост – 6,4 процента – связан с невыполнением производственного плана – 96,8 процента. Как отметил, подводя итоги выполнения колдоговора, **Петр Черкасов**, директор по персоналу и соцпрограммам, в прошлом году на предприятии была сформирована рабочая группа из представителей администрации и профкома. Цель – разработка мероприятий по повышению эффективности производства и увеличению производительности труда. В результате проведенной работы комбинат получил сокращение затрат на 530 миллионов рублей. Это позволило в IV квартале прошлого года дополнительно направить в фонд зарплаты 112,6 миллиона рублей и этим обеспечить в том же квартале рост средней заработной платы работников на 10,8 процента относительно IV квартала 2011 года. В итоге были выполнены условия колдоговора и Отраслевого тарифного соглашения.

Всего в 2012 году на реализацию социальных гарантий и льгот работников, по информации **Петра Черкасова**, из прибыли было направлено более 179 миллионов рублей, а в целом на выполнение пунктов колдоговора затрачено более 1 миллиарда 165 миллионов рублей.

Непростым для предприятия оказался предыдущий, 2011-й год. На рынке металлов – как в мире, так и в России – сложи-



лась нестабильная ситуация. Падение цен на металл как следствие кризиса 2009 года выразилось в проблемах с заказами, стагнации производства. Тем не менее, сравнение итогов выполнения колдоговора ЧМК в 2010, 2011 и 2012 годах показывает хоть и не яркую, но все же позитивную тенденцию. Такой вывод озвучил профлидер предприятия **Владимир Поносов**. Он проанализировал основные социальные параметры и

социальные затраты за 3 года, включая рост средней зарплаты и тарифных ставок, распределение численности работников по размерам зарплаты. И хотя сегодняшнее экономическое положение комбината особо не радует, что неоднократно подчеркнул в своем выступлении управляющий директор ЧМК **Рашид Нугуманов**, тем не менее пуск и развитие новых производств и подразделений, таких, как рельсобалочный цех, по мнению

Владимира Поносова, дают основания надеяться на лучшие перспективы.

Конференция отметила, что колдоговор в 2012 году в основном выполнен, признала работу администрации и профкома удовлетворительной и утвердила отчет о выполнении колдоговора. Его действие заканчивается 26 июня.

Окончание на стр. 4

Металлургия: блиц-обзор

ПРЕЗИДЕНТУ ПРЕДСТАВИЛИ МЕДНЫЙ ПРОЕКТ

Во время рабочей встречи с Президентом РФ Владимиром Путиным губернатор Челябинской области Михаил Юревич рассказал главе государства о крупнейшем инвестиционном проекте ЗАО «Русская медная компания» – строительстве на Южном Урале Михеевского горно-обогатительного комбината.



Михеевский ГОК – крупнейший комбинат в медной отрасли, строящийся с нуля на территории постсоветского пространства. Губернатор сообщил президенту, что уже в сентябре 2013 г. РМК запускает ГОК годовой мощностью более 18 млн тонн руды, или от 52 до 70 тыс. тонн меди. Проект готов, землю купили, рабочая документация на согласовании.

РМК на территории Челябинской области реализует еще один проект – строительство Томинского ГОКа годовой производительностью 28 млн тонн руды, или почти 115 тыс. тонн меди. Проект предполагается реализовать в 2015 г. От этих двух проектов область получит ежегодно в виде налогов не менее 2,5 млрд руб.

Михеевское месторождение международной экспертной группой CRU включено в число 50 крупнейших медных месторождений мира: его эксплуатационные запасы достигают 400 млн тонн. Сумма инвестиций в проект превысит 26 млрд руб. Его реализация позволит создать почти 700 новых рабочих мест. Презентация проекта прошла в рамках выставки Иннопром-2013.

ЧТПЗ И СЕВЕРСТАЛЬ – ПАРТНЕРЫ

На ЧТПЗ состоялся 14-й координационный совет группы ЧТПЗ и компании «Северсталь». В рамках действующего соглашения о сотрудничестве стороны согласовали перспективы по совместному участию в строительных и нефтегазовых проектах.



Также участники договорились о реализации совместного кросс-функционального проекта «Создание системы управления процессом поставок», в результате внедрения которого сократится время поставки продукции металлургов в адрес трубников.

«Участники единогласно решили, что генеральная стратегия нашего сотрудничества верная и взаимовыгодная, – отметил зам гендиректора по стратегическим взаимодействиям ЧТПЗ А. Голодягин. – Совместная работа позволяет более эффективно решать самые разные вопросы: по качеству и объемам продукции, срокам поставки, ценовой политике».

«Мы активно разрабатываем новые коррозионностойкие марки стали для группы ЧТПЗ. Уверен, что итогом конструктивных взаимоотношений между нашими компаниями станет совместное участие во всех крупных нефтегазовых проектах», – комментирует директор по маркетингу и продажам дивизиона «Северсталь Российская Сталь» Д. Горошков.

Участниками совета отмечено, что Северсталь зарекомендовала себя ответственным поставщиком, соблюдающим жесткие сроки поставки продукции.

НОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ДЛЯ «ЮЖНОГО ПОТОКА»

ОАО «Трубодеталь» согласовало в ОАО «Газпром» технические условия на изготовление новых деталей для компрессорной станции (КС) «Русская» магистрального газопровода «Южный поток».



На сегодняшний день Трубодеталь готова изготовить все типоразмеры соединительных деталей на рабочее давление 28,45 МПа для КС «Русская». Для создания новой продукции предприятие начало реализацию проекта «Освоение производства соединительных деталей трубопроводов (СДТ) на рабочее давление до 28,45 МПа включительно».

В рамках проекта внедрена совершенно новая технология изготовления СДТ, включающая использование специальных марок стали и особый способ штамповки и термообработки, которые позволили выполнить изготовление продукции в соответствии со всеми требованиями ОАО «Газпром».

Первая партия опытных изделий изготовлена в августе 2012 г. Осенью 2012 г. на заводе совместно с НИИ природных газов и газовых технологий проведены лабораторные и натурные испытания СДТ, подготовлена соответствующая техническая документация.

В апреле 2013 г. комиссия ОАО «Газпром» утвердила технические условия на производство новых соединительных деталей, и Трубодеталь получила официальное разрешение на производство СДТ для наземного участка «Южного потока» и КС «Русская».

«Урал-пресс-информ»

СОЦИАЛЬНЫЙ ВЕКТОР НА ФОНЕ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Начало на стр. 3

Учитывая сложную экономическую ситуацию и то, что на декабрь 2013 года запланировано подписание нового ОТС, делегаты приняли предложение согласитель-



ной комиссии не вступать в переговоры в этом году, сохранить условия действующего колдоговора и продлить срок его действия до 10 апреля 2014 года. В договор будет внесен ряд изменений и дополнений, принятых совместными постановлениями администрации и профкома. В их числе – повышение тарифной ставки рабочего 1-го разряда с 1 февраля 2013 года до 3187,4 рубля (по состоянию на 1 октября 2012 года она составляла 3035 рублей). Решено, по предложению Владимира Поносова, распространить гарантии и льготы, предусмотренные в колдоговоре, на работников некоммерческих учреждений ОАО «ЧМК».

– Работа впереди большая, трудная. Главными задачами для нас в связи с непростой обстановкой были и остаются – не допустить массового сокращения работников комбината и всеми возможными силами удержать их доход на прежнем уровне, – отметил в заключение председатель профкома.

Владимир Широков

Из выступления на конференции Юрия Горанова:

– В этом году на 16 предприятиях ГМК области проходят колдоговорные кампании. В непростых экономических условиях каждое предприятие выбирает свою стратегию. В начале года на ЧЭМК достигнут компромисс в вопросе оплаты труда только после подключения посредников в ходе разрешения коллективного трудового спора. На ММК с 1 мая проведена опережающая индексация тарифов и окладов на 7,5 %. Аналогичное повышение, в соответствии с колдоговором, прошло на КМЭЗ. Выполнение колдоговоров контролируется профсоюзами. Это свидетельствует о реальной реализации принципов социальности и о той миссии, которую сегодня выполняют профсоюзные организации, представляя интересы работников. Важным аргументом в переговорах остаются нормы ОТС. В этом году заканчивается его действие. В ГМПР уже утвержден новый профсоюзный проект соглашения. В нем в 2 раза увеличено единовременное пособие членам семьи работника, погибшего на производстве. Но главное – изменения в разделе «Оплата труда»: годовой 10-процентный рост реальной зарплаты всех работников организации, а не в целом по ГМК; минимальная месячная ставка рабочего 1 разряда – на уровне 1,4 ПМ. Да, это достаточно амбициозные заявки. Но надо понимать, что только с общепрофсоюзной поддержкой мы сможем эффективно вести переговоры с АПРОС и отстаивать наши позиции.

Актуально

ЖИЛЬЕ ДЛЯ МОЛОДЫХ: СЛОВО ИЛИ ДЕЛО?

По реализации жилищной программы для молодежи Челябинск и Челябинская область сегодня серьезно отстают от многих городов и регионов. При этом столица Южного Урала уже который год значится в лидерах в России по количеству вводимых в строй квадратных метров. Для кого же строятся заветные квартиры? Жилищная проблема молодежи стала темой круглого стола, прошедшего 11 июня в правительстве области.

В областной организации ГМПР проблема недоступности жилья для семей молодых работников давно стала приоритетной. Для ее решения профактивом области и обкомом профсоюза предпринимаются действия на всех уровнях, включая выход на органы власти, проведение массовых акций. Поэтому не случайно круглый стол прошел с участием металлургов: на встречу пришли молодая работница ЧМК Олеся Яхина и специалист обкома Владимир Нечаев. К разговору с участием представителей многодетных семей присоединились 1-й замминистра строительства и дорожного хозяйства области Сергей Сихарулидзе, председатель регионального отделения «Союза МЖК России» Константин Федяев, начальник управления по делам молодежи администрации города Сергей Авдеев. Вела встречу уполномоченный по правам ребенка в Челябинской области Маргарита Павлова.

83 миллиона 924 тысячи федеральных рублей составила сумма, направленная в нашу область на социальные выплаты для приобретения жилья в 2012 г. Для сравнения, Тюменская область, с примерно таким же числом жителей, получила в 2 раза больше. Курганская, с населением в 3,5 раза меньше, – на 20 миллионов рублей больше. Эти цифры озвучил Константин Федяев. И еще факт: за 3 года в Челябинске выдано около 120 жилищных субсидий, за это же время в Тольятти (Самарская область) – около 2,5 тысячи. Сравнение – показательное: тольяттинская молодежь, добиваясь решения проблемы, провела серию громких массовых акций по проблеме жилья, проявила активную гражданскую позицию. Только 5 муниципалитетов Южного Урала, по информации Сергея Сихарулидзе, сегодня могут воспользоваться и пользуются федеральной программой «Молодой семье – доступное жилье». Но и в них стать участником программы непросто. Одинокая мать двоих детей Олеся Яхина, к примеру, не может получить субсидию из-за отсутствия прописки в Челябинске.

В рамках решения проблемы, как отметил Владимир Нечаев, необходимо увеличивать, а не сокращать финансирование жилищной программы для молодежи. Важно определить единого оператора программы и сформировать межведомственную комиссию из представителей заинтересованных министерств и ведомств, строительных компаний, банков, общественных организаций, Союза МЖК. Кроме этого – поддержать инициативу Минстроя и ЗСО по строительству арендного жилья, а для создания условий по субсидированию ипотечных займов юрлицам – предложить ЗСО выйти в Госдуму с инициативой о снижении налоговой нагрузки для данных юрлиц.

Итогом круглого стола стал вывод о необходимости создать рабочую группу при правительстве области, которая займется разработкой конкретных механизмов решения вопроса. В частности – механизма использования средств соцвыплат на строящееся многоквартирное жилье, механизма стимулирования участия крупных промпредприятий и коммерческих организаций в финансировании своих работников, механизмов организации и деятельности молодежных жилищно-строительных кооперативов и дачных некоммерческих товариществ.



Социально-экономические проблемы

О ФИНАНСОВОМ АНАЛИЗЕ И МЕДИАННОЙ ЗАРПЛАТЕ

Эффективность ведения коллективных переговоров в современных социально-экономических условиях стала главной темой отраслевого семинара-совещания, проведенного Центральным советом ГМПР в г. Великий Устюг Вологодской области. Несколько лет подряд аналогичные семинары по социально-экономическим вопросам проходили на челябинской земле, в прошлом году участников принимал Нижний Новгород, а нынешняя встреча впервые была организована на Вологодчине, на базе Вологодского областного совета ГМПР.

Участниками семинара стали более 30 представителей территориальных и первичных организаций ГМПР, профсоюзных специалистов по социально-экономической работе, а также зам председателя ГМПР Светлана Боева, заведующий и экономист социально-экономического отдела ЦС – Сергей Вестфаль и Виталий Ихарлов. Челябинскую область представляли зам председателя



Челябинского обкома Александр Коротких, специалист обкома Владимир Нечаев, председатель профкома ЧМК Владимир Поносов, зам председателя профкома Группы ММК Владимир Уржумцев, профлидер «Челябвормет» Александр Мионов.

Программа совещания включала активную работу с преподавателями в группах.

Часть занятий провел Владимир Нечаев (Челябинский обком). Тема – поиск аргументов в коллективных переговорах на основе анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятий. В ходе представленной презентации он

рассказал, как правильно пользоваться финансовой отчетностью компаний, чтобы выявлять резервы работодателя на повышение работникам зарплаты и социальные затраты. В Челябинской области уже имеются продуктивные примеры такой работы: через обком ГМПР в УрСЭИ анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятий заказывали представители первичек ЧМК, ЧЭМК, Магнитита, Трубодетали.

– Спрос на эту услугу со стороны профсоюза растет, – отметил Владимир Нечаев. – Мы стали больше и глубже анализировать финансовое положение предприятий, отслеживать, как компании используют финансовые и управленческие ресурсы. Это, я считаю, хороший показатель. Он говорит о том, что профорганизации сегодня подходят к коллективным переговорам более подготовленно, с более активной позицией, настроены не просить, а аргументированно отстаивать свои требования.

Темой второго выступления Владимира Нечаева стало документационное сопровождение переговорного процесса. Собравшиеся посмотрели и обсудили фильм Челябинского обкома, посвященный коллективным переговорам, поделились собственным опытом. В раздаточные материалы участников вошло методическое пособие по ведению переговоров, подготовленное в этом году специалистами Челябинского обкома.

Другую часть занятий семинара провел Сергей Сидоров, преподаватель-консультант дирекции по кадрам ОАО «Северсталь». Сергей Алексеевич регулярно ведет тренинги для представителей работодателей, что вызвало особый интерес аудитории: участники узнали о формах и методах подготовки к переговорам стороны работодателей.

Актуальную тему «Определение медианного значения заработной платы на предприятии» осветил в своем выступлении Сергей Вестфаль. Медианная зарплата – это зарплата

та, которую получает типичный представитель трудового коллектива (и вообще какого-либо сообщества); то есть, 50 процентов работников получают больше, чем у него, зарплаты, а другие 50 процентов – меньше. Этот показатель, по мнению специалистов, объективнее характеризует реальный размер оплаты труда, чем средняя зарплата.

Итоги семинара подвели за круглым столом. В таких встречах, как отметил Владимир Нечаев, необходимо активнее задействовать практикующих профсоюзных специалистов, чтобы подробнее познакомиться с опытом ведения коллективных переговоров, например, Качканарского ГОКа,



ЗапСиб, НЛМК, Северстали. И еще – привлечь к участию членов тарифной комиссии ЦС – в качестве преподавателей или экспертов. Гости дали высокую оценку организации встречи и выразили благодарность ЦС и Вологодскому совету профсоюза. Состоялся визит на старейшее предприятие Вологодчины – расположенный в Великом Устюге завод «Северная чернь».

– Весь семинар проходил в плотном графике, – делится впечатлениями Александр Мионов («Челябвормет»). – Тема финансово-хозяйственной деятельности в общих чертах была мне знакома – мы проходили ее в школе переговоров. Тема важная. Но, я думаю, нужно рассматривать более детально, что из чего складывается, ведь уровень знаний у всех разный.

Окончание на стр. 5

Социально-экономические проблемы О ФИНАНСОВОМ АНАЛИЗЕ И МЕДИАННОЙ ЗАРПЛАТЕ

Начало на стр. 4

- Общение с преподавателем Сергеем Сидоровым потребовало напряжения и коммуникативных навыков, - продолжает Александр Миронов. - Интересным было и то, что он ведет занятия для руководства предприятия, и можно было узнать, как работодатель готовится к переговорам. На подобных встречах, общаясь с председателями других профкомов, можно найти решения проблем, которые возникают на своем предприятии. Но для



большого эффекта, мне кажется, неплохо было бы давать участникам домашние задания - готовить материалы по конкретным ранее заданным вопросам, чтобы затем обсудить пути решения. В целом семинар получился полезным. И спасибо хозяевам за гостеприимство и искреннюю доброту.

- Считаю семинар удавшимся, - подводит итог председатель

Вологодского облсовета ГМПР **Александр Володин**. - Предложенные темы вызвали интерес участников. Порадовали оба преподавателя. Признаться, сначала было немного тревожно за Володю Нечаева - у него ведь не было опыта ведения таких занятий. Но он справился. В прошлом году в Нижнем Новгороде на таком же семинаре он давал хорошие комментарии и дополнения к выступлениям участников, поэтому у нас родилась мысль пригласить его в этом году к нам уже в качестве преподавателя. ЦС поддержал. Вообще, мы по-хорошему завидуем Челябинскому обкому: у вас много энергичных ребят, грамотных и с профсоюзной душой... Отмечу, что семинар не обошелся без организационных нюансов. Из Вологды в Великий Устюг путь неблизкий, а из-за дорожных проблем людям пришлось ехать лишних 180 километров. Устали. Но все равно остались довольны, уехали с позитивом. Программа пребывания была очень насыщенной. И о каждом из участников можно сказать: он достоин представлять интересы трудового коллектива и профсоюза в коллективных переговорах.

Владимир Широков

Поздравляем!

ЛУЧШИЕ УПОЛНОМОЧЕННЫЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Исполком Центрального совета ГМПР подвел итоги отраслевого этапа смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР» за 2011-2012 годы. В число победителей вошли два представителя Челябинской области.

Смотр-конкурс ФНПР проводится с целью повышения эффективности профсоюзного контроля за соблюдением работодателями прав и интересов работников на здоровые и безопасные условия труда.

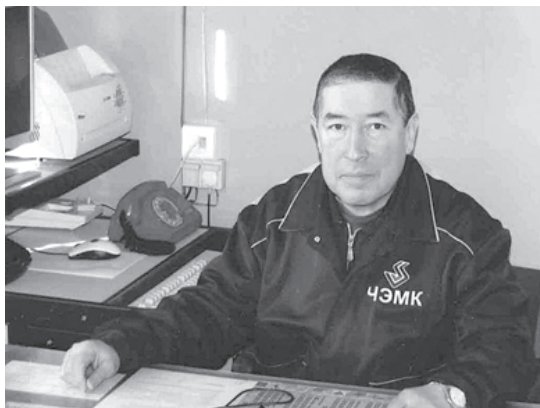
Два предыдущих этапа конкурса ФНПР проводились в первичных и территориальных профорганизациях, третий, отраслевой этап - общероссийскими профсоюзами. Четвертый, финальный этап проводит ФНПР.

Итоги этапов смотра-конкурса подводились по нескольким показателям. Среди них: количество нарушений, выявленных на основании проведенных уполномоченными проверок, а также внесенных и реализованных предложений по охране и улучшению условий труда; участие уполномоченных в совместных проверках со службами охраны труда, органами общественного и государственного надзора и контроля; участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев в подразделении и в разрешении трудовых споров. Кроме этого, учитывались показатели травматизма и безопасность в структурном подразделении, обеспеченность работников СИЗ, наличие информации о работе уполномоченного на стенде по охране труда.

Конкурсная комиссия ЦС ГМПР назвала победителями отраслевого этапа смотра-конкурса 14 уполномоченных. Представители Челябинской области вошли в число лучших в номинации «Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий». Это **Маулит Алабердин**, электрик цеха КИП Челябинского электрометаллургического комбината, и **Олег Яковлев**, травильщик калибровочно-прессового цеха Магнитогорского метизно-калибровочного завода «ММК-Метиз».

Поздравляем победителей с высокой наградой!

Они будут представлять областную организацию ГМПР на завершающем этапе смотра-конкурса ФНПР.



М. Алабердин



О. Яковлев

Лето-2013

СОЛНЕЧНЫЙ СЕЗОН ОТКРЫТ

Солнце, воздух и вода... благодатная пора! Загородные лагеря горных и металлургических предприятий области распахнули ворота для маленьких посетителей: оздоровительный сезон начался.

В этом году 7 предприятий ГМК области открыли 10 детских загородных лагерей. Это «Горное ущелье», «Уральские зори» и спортивно-туристический «Скиф» ММК, «Еланчик» ЧТПЗ, «Уральская березка», «Искорка» и спортивный «Олимпиец» ЧМК, «Акакуль» ЧЭМК, «Лесная застава» Челябинского цинкового завода и «Радуга» Кыштымского медэлектrolитного завода. Ожидается, что в лагерях отдохнут 16,2 тысячи человек, из них 8,2 тысячи - дети металлургов и горняков. Стоимость путевки, по предварительной информации, со-



ставила от 15 («Акакуль», «Олимпиец») до 26 («Уральская березка») тысяч рублей. Размер региональной субсидии на компенсацию затрат родителей остался на уровне прошлого года, общая сумма, выделенная на область, - 493 миллиона рублей. Фактически, с учетом инфляции, субсидия по сравнению с прошлым годом уменьшилась. Средства работодателей за путевку составили от 22,5 («Мечел-Материалы») до 3 (ЧРУ) тысяч рублей, родительский взнос - от 1 тысячи

(БРУ, ЧРУ, Карабашмедь) до 5,5 (ММК) тысячи рублей.

1 и 2 июня приняли первых маленьких отдыхающих детские оздоровительные центры ММК. В «Горном ущелье» председатели профкомов производств ОАО «ММК» и дочерних предприятий накануне провели субботник. Стоимость путевок в лагеря ММК была определена еще в апреле совместным постановлением работодателя и профкома. В среднем полная стоимость составила около 18 тысяч рублей. Компенсация ММК для работников Группы ММК, включая дотацию из местного бюджета, - 9,5 тысячи рублей. Суммарные затраты комбината на подготовку к летней кампании - 34 миллиона рублей, что на 6 миллионов больше, чем в прошлом году.

Детские оздоровительные центры ММК рассчитывают принять в этом году более 6 тысяч детей, из них около 70 % - дети работников ММК и дочерних предприятий. Смены, по традиции, тематические: спортивно-туристическая, для одаренных детей, творческая, молодежная. В течение всего лета с детьми будут работать преподаватели вузов Магнитогорска и Челябинска, учителя школ, педагоги дополнительного образования, вожатые из Магнитогорска, Челябинска, Перми, Тюмени, а также студенты-волонтеры и преподаватели из других стран. В новой концепции представлен спортивно-туристический лагерь «Скиф» для подростков от 12 до 18 лет. Он раскинулся палаточным городком на территории «Горного ущелья», ребята заняты походами, сплавами, ориентированием, скалолазанием, конными прогулками. Перед открытием смены на благоустройстве палаточного городка поработали металлурги: профком Группы ММК организовал здесь субботник в рамках одного из этапов общекорпоративного конкурса «Горячие парни горячих цехов».

1100 детей планирует оздоровить ЧМК. «Уральская березка» и «Олимпиец» в этот сезон отработают 4 смены. Для работника комбината стоимость путевки составляет 15 % его среднего заработка за последние 3 месяца, но не выше установленной максимальной суммы. Так, для «Уральской березки» максимальная сумма равна 4,9 тысячи рублей. За путевку в «Искорку» родители-металлурги должны заплатить максимум 4,3 тысячи рублей, а в «Олимпиец» - не более 4,1 тысячи рублей. Не первый год в летний сезон как лагерь с лечением работает санаторий-профилакторий ЧМК «Каштак». Здесь максимальная стоимость путевки для детей работников комбината - 3,3 тысячи рублей. Дополнительную матпомощь на компенсирование затраченных средств родителям оказывают цехомы.

ДОЛ «Еланчик» ЧТПЗ начал сезон одним из первых в области: 30 мая заехала 1-я смена. Всего за лето будет организовано 4 смены продолжительностью 21 день каждая, в течение которых в ДОЛ отдохнут 2280 детей, в том числе 650 детей металлургов. Зазезды - тематические: телевизионно-кинематографические, КВНовский и «Необитаемый остров». Для малышей, отдыхающих вместе с родителями, предусмотрена отдельная программа - «Мать и дитя». Лагерь встретил лето преображенным: проведены ремонты в корпусах, столовой, завезены новые мебель и аппаратура, обновлены спортивные площадки, пляж.

В «Радуге» КМЭЗ на Увильдах летом прошлого года проходил масштабный ремонт, из-за чего количество смен было сокращено до двух. В этом году сезон начался 10 июня. В течение 3 заездов в ДОЛ отдохнут около 500 детей, из них чуть более 200 - дети работников КМЭЗ. Путевки предоставляются различным организациям Кыштыма. Второй год в лагерь приезжают и дети работников Карабашмеда. Полная стоимость отдыха - 24,3 тысячи рублей. Работникам КМЭЗ путевка обходится в 1,3 тысячи рублей.

На ряде горных и металлургических предприятий в первичных профорганизациях предусмотрена дотация из профсоюзного бюджета на удешевление путевки для родителей - членов ГМПР. Среди них - ММК, «ММК-Метиз», ЧТПЗ. В этом году сумма профсоюзной дотации составила от 500 до 3 тысяч рублей на одну путевку.

Вопросы подготовки и проведения летней оздоровительной кампании, как и прежде, находятся на постоянном контроле профкомов и обкома ГМПР. Особое внимание, по рекомендации президиума обкома, уделяется вопросам своевременного выделения бюджетных субсидий, обеспечения безопасности детей при перевозке к месту отдыха и обратно, организации питания.

Алексей Лаптев



МОЛОДЕЖНЫЕ ДЕЛА сегодня

Профсоюзный лидер ГМПР-2013



ГОРЯЧИЕ БАТАЛИИ ПОД СОЛНЦЕМ ТАГАНРОГА

В Ростовской области 27–31 мая прошел молодежный отраслевой конкурс «Профсоюзный лидер ГМПР-2013».



Последнюю неделю мая на базе отдыха «Радуга», что под Таганрогом, было жарко не только из-за по-настоящему летней погоды, но и потому, что представители профсоюзной молодежи со всей страны – от Иркутска до Белгорода – приехали, чтобы принять участие в отраслевом молодежном конкурсе «Профсоюзный лидер ГМПР-2013».

Программа конкурса была очень насыщенной. 27 мая работа началась с заседания Координационного молодежного совета ЦС ГМПР, на котором были обсуждены нюансы предстоящего конкурса, ребята поделились состоянием профсоюзной молодежной работы в регионах и рассказали об инновационных проектах.

В тот же день участники конкурса встретились с председателем Ростовского обкома ГМПР **Сергеем Анушкиным** и заместителем Федерации профсоюзов Ростовской области **Владимиром Быховенко**. Хозяева рассказали гостям о профсоюзной работе в области, сделав акцент на мотивации профчленства. Конкурсантов приветствовал заместитель председателя ГМПР **Андрей Шведов**.

Завершился первый день вечером знакомств. Ребята рассказали о своих регионах и предприятиях. Южный Урал представляли победители областного конкурса «Молодой профлидер ГМПР» **Алексей Хлопунов** и **Альберт Хуснутдинов** (ММК), **Владимир Шаповал** (ЧТПЗ), **Лариса Мусина** и **Николай Ревва** (Челябинский

цинковый завод). Представители Челябинской области были также в составе конкурсного жюри (член КМС Центрального совета ГМПР **Юлия Миннианова**, комбинат «Магнит» и в числе модераторов (**Владимир Ревенку**, заводг Челябинского обкома ГМПР).

Следующий день был полностью посвящен дискуссионным площадкам – конкурсанты и молодежный актив Ростовской областной организации ГМПР слушали выступления коллег, обсуждали актуальные темы: «Мотивация профчленства и вовлечение работников в профсоюз», «Взаимоотношения первичной профорганизации и работодателя: ссора или договор», «Активность молодежи: решение собственных проблем или работа для общих интересов». По итогам обсуждений готовились коллективные проекты. Вели площадки председатель КМС **Сергей Гудков** (Свердловский обком), зам председателя профкома Запсиба **Сергей Ярославлев** и **Владимир Ревенку** (Челябинский обком).

Третий день был полностью посвящен конкурсу: прошли представление и защита презентаций, профсоюзные дебаты. Защита проектов проходила в номинациях: «Информационный прожектор», «Профсоюзный агитатор», «Профсоюзная инновация» и «Ситуация «Коллективный договор». Участнику предлагалось за 10 минут осветить работу, проводимую на предприятии по данной теме, и оценить свой личный вклад в нее. Выступления



многих ребят были отмечены за качественную подготовку, хорошее знание вопроса и неординарный подход.

«Нужны ли новогодние подарки?», «Должен ли работодатель обеспечивать работников СИЗ или они должны покупать их сами?» – эти и другие спорные вопросы стали

предметом профсоюзных дебатов. Каждому заранее, за несколько часов до дебатов, давалась спорная ситуация, и он готовил доводы в защиту своего мнения. Но какую сторону отстаивать – за или против, все узнавали только перед самым конкурсом.

А вечером – спортивные мероприятия на командообразование. Члены КМС провели поэтапное соревнование для трех команд. С закрытыми глазами провести людей через лабиринт, удержаться всей командой на доске, балансирующей на бревне, без переговоров построитьсь в порядке года рождения – эти и множество других конкурсов еще больше сплотили команды.

В четверг профком Таганрогского металлургического завода провел экскурсию на предприятие, где ребята посмотрели в действии прокатный цех и один из немногих оставшихся в стране мартеновский цех. В конференц-зале завода состоялось и награждение победителей конкурса, они получили Почетные грамоты ЦС ГМПР, а все участники – памятные дипломы. Много теплых слов было сказано и в адрес участников, и в адрес организаторов.

Конкурс закончился, но уезжать не хотелось никому. Все прощались с надеждой, что в следующем году снова встретятся, на этот раз уже в другом регионе, на новом этапе «Профсоюзного лидера».

Приехав в Челябинск, **Лариса Мусина** (ЧЦЗ) поделилась впечатлениями о поездке:

– Представлять область и свое предприятие на всероссийском конкурсе – это огромная ответственность и серьезная работа. На мой взгляд, команде нашей области удалось сделать очень многое. Ребята доказали, что каждое слово надо подкреплять настоящим делом, что любой результат достигается ежедневной систематической работой, а главный показатель успеха – высокая активность молодежи и заинтересованность в профсоюзной работе. Это дорогого стоит, поверьте... Бонусом к конкурсу стал молодежный форум, на котором мы в формате живого общения узнали о том, как поставлена работа в других регионах. Несомненно, этот опыт будет крайне полезен в дальнейшей работе. А еще это замечательная возможность попрактиковаться в публичных выступлениях и развить навыки командной работы... Выбирать самого достойного среди лидеров – задача непростая. Но если каждый участник конкурса, независимо от его результатов, продолжит свою работу так же энергично и систематически, то у профсоюза есть будущее! Ведь подобные мероприятия – это прежде всего импульс к дальнейшему развитию и росту.

Сергей Гудков, Алексей Лаптев

Теория и практика

НАУЧИЛИСЬ СЛУШАТЬ ДРУГ ДРУГА

На Челябинском металлургическом комбинате уже седьмой год действует система обучения молодежи в Школе профактива. И результаты налицо: выпускники Школы активно включаются в профсоюзную работу, избираются в выборные органы, молодежную и другие комиссии профкома. В первых числах июня прошло заключительное занятие очередной группы Школы, 20 молодым активистам вручили Трудовой кодекс и сертификаты об окончании. Участниками выездного семинара, по традиции, стали все выпускники Школы.

Завершив очередную рабочую неделю, 30 молодых активистов погрузились в транспорт и отправились на заводскую базу отдыха «Чайка» на озере Увильды. После расселения по домикам все собрались на первое мероприятие – знакомство и игры на командообразование. Представились друг другу, затем разделились на команды и сообща прошли препятствия – «ядовитую паутину», «змею», синхронные прыжки, «лесную переправу».

Утром следующего дня, зарядившись хорошим настроением, все настроились на серьезное обучение. Тема – «Трудовой кодекс. Контроль за выполнением трудового законодательства». Вместе со специалистом профкома ЧЭМК **Ольгой Меньшиковой** участники решали юридические задачи с помощью Трудового кодекса.

Второй темой семинара стали развитие и сплоченность малых групп. Ребята познакомились с основными закономерностями развития группы и внутригруппового взаимодействия, с понятием социальной роли. В тренинге «Кто ты в команде?» каждый определил свою роль в группе, выяснил положительные и отрицательные моменты своего участия в коллективном действии.

В конце мероприятия участники поделились впечатлениями.

– Занятия в Школе расширили мои знания трудового законодательства, я получила ответы на многие важные вопросы, – говорит **Кристина Трофимова** (УВСИТЦУ) – Интересно было общаться с работниками профкома, перенять частичку их личного опыта. Появилась уверенность в том, что если вдруг я столкнусь на предприятии с какими-то трудностями, то смогу постоять за себя или обращусь за помощью в профсоюз. Важное значение для меня имеет общение с ребятами, ранее посещавшими школу. Сближению помогли игры на

командообразование. Не всё сразу получалось, долго не могли пройти первое испытание, но, научившись слушать друг друга и помогать, мы с лёгкостью прошли оставшиеся препятствия... Школа помогла воспитать в себе такие качества, как терпение, умение слушать, проникаться сочувствием и желанием помочь людям. За это большое спасибо и ребятам, и сотрудникам профкома.

– В профсоюз я вступил еще в студенческие годы. Но не придавал этому особого значения, – вспоминает **Константин Устинов** (ЭСПЦ-6). – Но придя на комбинат и познакомившись с ребятами из молодежной комиссии, начал интересоваться профсоюзной жизнью, организацией досуга, вопросами защиты своих прав. Для конкретной же помощи и защиты других людей не хватало ни опыта, ни знаний. Занятия в Школе помогли найти ответы на интересующие вопросы. Понравилось задания на командообразование. Спасибо преподавателям за вложенные в нас силы и терпение.

– Получил массу положительных эмоций и впечатлений, – отмечает **Максим Лебедев** (УКС). – И полезные знания, особенно по трудовому законодательству. Теперь знаю, как действовать и куда обращаться в случае трудового спора или разногласий с работодателем. На занятиях по социальному общению было интересно узнать социальные роли – кто из нас формал или неформал, активный или спокойный. Плюс полезные навыки, как работать в команде, как двигаться к цели. И еще обрел новые знакомства. Хочу выразить благодарность организаторам и пожелать, чтобы такие семинары проходили чаще и охватывали как можно больше рабочей молодежи.

Елена Яковлева, профком ЧМК



Ответственный за выпуск приложения Челябинского областного комитета
Горно-металлургического профсоюза России
к газете «Труд и время на Южном Урале» В.А. Широков