



WWW.GMPR74.RU

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

№ 22 (123) 16-30 НОЯБРЯ 2010 Г.

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

ОТРАСЛЕВАЯ ВСТРЕЧА НА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ЗЕМЛЕ

В столице Южного Урала с 15 по 18 ноября прошло профсоюзное совещание отраслевого масштаба – выездное расширенное заседание комиссии Центрального совета ГМПР по охране труда и законодательству. В Челябинск приехали не только члены комиссии, но и технические и правовые инспекторы территориальных организаций ГМПР, специалисты по охране труда и юристы профкомов крупнейших металлургических предприятий страны. В заседании приняли участие руководители служб охраны труда и промышленной безопасности предприятий Челябинской области, представители государственных надзорных органов, хозяева мероприятия – специалисты Челябинского областного комитета ГМПР, а также Федерации профсоюзов Челябинской области. Вела заседание заместитель председателя ГМПР Ирина Леденева.

16 ноября в рамках плана выездной работы комиссии, в сопровождении председателя Челябинского областного комитета Юрия Горанова и его заместителя Александра Коротких, гости посетили «белую металлургию» – трубозлектросварочный цех «Высота 239» ЧТПЗ, встретились с профсоюзным активом завода.

17 ноября члены комиссии и приглашенные собрались на заседание.

Один из главных вопросов был посвящен контролю профсоюзных органов за состоянием условий и охраны труда в организациях отрасли в 2009–2010 годах. В рамках этой темы рассмотрены новые подходы Минздравсоцразвития к формированию законодательной и нормативной правовой базы охраны труда и позиция ЦС ГМПР по



данному вопросу. С основной информацией выступил заведующий отделом охраны труда и окружающей среды ЦС ГМПР Владимир Прохоров. В обсуждении приняли участие председатели профкомов Соликамского магниевого завода и «РУСАЛ–Саяногорск» Анатолий

Емельянов и Виктор Диденко, председатель Ростовского обкома ГМПР Сергей Анучкин, представители Государственной инспекции труда, Ростехнадзора и Роспотребнадзора по Челябинской области, руководители служб охраны труда ММК, ЧТПЗ, ЧМК, сат-

кинского комбината «Магnezит». Принято постановление, включающее реализацию мер по улучшению условий и охраны труда (об этом см. ниже).

Заслушаны и обсуждены выступления заведующей юридическим отделом ЦС Натальи Сушевой

о результатах деятельности правовой службы ГМПР по информированию членов профсоюза в связи с изменениями пенсионного законодательства и об особенностях трудовых отношений на предприятиях отрасли в кризисный период.

Окончание на стр. 4

Металлургические новости

ИНВЕСТИЦИИ В ЭКОЛОГИЮ

За последние три года общие выбросы Челябинского металлургического комбината сокращены на 30 процентов, это плоды реализации долгосрочной экологической программы, в которую комбинат вкладывает значительную долю общего объема инвестиций, запланированных к освоению до 2012 года.

При общем росте объемов производства предприятие достигло значительных успехов в природоохранной деятельности. После ввода в эксплуатацию новой современной аглофабрики № 2 было остановлено устаревшее аглопроизводство, что позволило существенно снизить выбросы в атмосферу – в 8–10 раз на тонну производимой продукции. Снижение за три года составило более 49 процентов.

Помимо снижения выбросов в атмосферу, Челябинский металлургический комбинат улучшил показатели и по сбросам загрязняющих веществ в водные бассейны, с 25 до 9 тыс. тонн. Это произошло благодаря строительству новых объектов, которые имеют замкнутый цикл водоснабжения, уменьшению объемов производства на блюминге, имеющем большой цикл водоснабжения, и значительным объемам работ по ремонту и очистке прудов-отстойников. В начале ноября 2010 года завершены работы по очистке Каштакского каскада прудов и пруда Баландинского выпуска, прове-

дена реконструкция системы очистного оборудования на Баландинском пруде, что позволит значительно сократить сбросы в сам пруд и реку Миасс.

За девять месяцев 2010 года комбинат потратил на эти работы около 155 млн. рублей.

МЕТАЛЛУРГИ ЗЛАТОУСТА ПОДВЕЛИ ИТОГИ ОКТЯБРЯ

ОАО «Златоустовский металлургический завод» в октябре 2010 года произвело более 8136 тонн стали.

За месяц изготовлено 39072 тонны товарного проката с подкатом. Отгрузка потребителям товарной металлопродукции превысила 39051 тонну, в том числе реализовано 677 тонн калиброванного проката, 1777 тонн проката со специальной отделкой поверхности, более тысячи тонн нержавеющей проката, из них 570 тонн хромоникелевого сортамента. По сравнению с августом 2010 года в октябре 2010 года средняя заработная плата Златоустовских металлургов выросла на 14,39 процента – с 13 тысяч 200 рублей до 15 тысяч 100 рублей в месяц.

В ноябре 2010 года по сравнению с октябрём 2010 года планируется увеличить отгрузку товарной металлопродукции в натуральном выражении на 18 процентов – до 46 тысяч тонн.

СВАРЩИКИ ЧМК – В ЧИСЛЕ ЛУЧШИХ

Работники Челябинского металлургического комбината приняли участие в VII Региональном конкурсе сварщиков. В конкурсе приняли участие представители управления огнеупорных работ и доменного цеха Челябинского металлургического комбината. Смотр профессионального мастерства включал в себя два этапа – теоретический и практический. Главные требования, которые были выдвинуты для участников конкурса – это качество и скорость. Работники ЧМК успешно справились с заданиями конкурса и вошли в первую десятку.

Региональный конкурс сварщиков Урала 2010 организован при поддержке правительства Челябинской области и министерства промышленности и природных ресурсов, Уральского управления Ростехнадзора, Южно-Уральского государственного университета и Содружества предприятий «Сварка-74». В период проведения конкурса для представителей предприятий был организован семинар «Аттестация сварочного производства. Тенденции развития технологий сварки и резки. Сварочные материалы» с демонстрацией современного оборудования. В рамках семинара прошла аттестация специалистов сварочного производства II и III уровней на объекты, подведомственные Ростехнадзору России.

«Урал-пресс-информ»

ОТРАСЛЕВАЯ ВСТРЕЧА НА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ЗЕМЛЕ

Окончание. Начало - стр. 3

В разговоре приняла участие Людмила Мещерякова, главный юрист Челябинской областной организации ГМПР. Она обобщила практику обкома по защите трудовых прав работников предприятий, вспомнив наиболее значимые победы – решения судов в пользу работников на ЗМЗ (оплата 2/3 средней заработной платы вместо тарифа – прецедент создала Челябинская область) и КМЭЗ (необоснованное занижение тарифных ставок). Озвучив проблему давления работодателя на членов профсоюза (неоднократные случаи – в Александринской горнорудной компании), Людмила Мещерякова предложила, в соответствии с международными нормами трудового права, внести в Трудовой кодекс изменения, предусмотрев возможность создания иных представительных органов только на тех предприятиях, где нет профсоюза.

Комиссией рассмотрены проекты готовящихся в ГМПР нормативных документов – Регламента проведения независимой профсоюзной экспертизы условий труда работников организаций горно-металлургического комплекса, Положений о юридической службе и правовой инспекции труда ГМПР. Принято решение о доработке этих проектов к VIII пленуму ГМПР, который запланирован на февраль



2011 года. Подведены итоги работы комиссии ЦС по охране труда и законодательству в 2010 году.

– Комиссия старается выезжать в регионы, как правило, не реже одного раза в год, – отметила, общаясь с журналистами, Ирина Леденева. – Стремимся побывать на предприятиях с новым производством, с позитивным опытом нестандартного решения вопросов охраны труда, – чтобы своими глазами увидеть, руками потрогать, как эти вопросы решаются нашими коллегами на местах. Предыдущие заседания проходили в Красноярске, Ижевске, Выксе (Нижегородская область), Череповце («Северсталь»). В Челябинске комиссия работает впервые. С большим интересом познакомились с новым производством и опытом профсоюзной работы ЧТПЗ. Вопросы, которые обсуждались сегодня комиссией, – основополагающие в деятельности профсоюза. В наше непростое время, когда постоянно идут перестроечные процессы, когда меняется законодательная база, нам необходимо заниматься вопросами законодательной деятельности. Ну а охрана труда в такой тяжелой, опасной и вредной отрасли, как горно-металлургический комплекс, всегда была приоритетным направлением в нашей работе. Metallурги и горняки должны возвращаться с работы здоровыми и невредимыми. К сожалению, мы вынуждены констатировать, что это не всегда получается, поэтому эти вопросы стоят на повестке дня.

Председатель Челябинского областного комитета ГМПР Юрий Горанов:

– Сегодня много говорится об осознанном профсоюзном членстве. И именно работа технической и правовой инспекций наполнена той конкретикой, теми реальными делами, которые позволяют создавать профсоюзу определенный имидж. Челябинской областной организации есть что сказать. Экономическая эффективность деятельности нашей правовой службы в 2009 году оценивается в 160 миллионов рублей, в первом полугодии 2010 года – в 50 миллионов рублей. Наша техническая инспекция работает аналогично. Недавно мы обучили 90 уполномоченных по охране труда в НИИ по охране и экономике труда, чтобы профсоюз осуществлял контроль через работу в совместных комиссиях по аттестации рабочих мест. Все это – в числе причин, почему комиссия ЦС приехала к нам. Мы должны обмениваться опытом, вырабатывать общую позицию в существующих актуальных проблемах. И подобные встречи дают дополнительные импульсы в нашей конструктивной работе.

ТРАВМАТИЗМ РАСТЕТ. ЧТО ДЕЛАТЬ?



В 2009 году на предприятиях горно-металлургического комплекса увеличилось количество несчастных случаев со смертельным исходом и фактов профессиональной заболеваемости. По итогам 1-го полугодия 2010 года общий травматизм вырос на 14 процентов, тяжелый – на 47 процентов. Такие данные привел заведующий отделом охраны труда и окружающей среды ЦС ГМПР Владимир Прохоров на заседании комиссии ЦС по охране труда и законодательству.

БЫТЬ ПРИНЦИПИАЛЬНЫМИ И НАСТОЙЧИВЫМИ

Из выступлений участников заседания

Владимир Прохоров, заведующий отделом охраны труда и окружающей среды ЦС ГМПР:

– Постановление РФ № 870, которым установлена прямая зависимость предоставления компенсаций за вредность от результатов аттестации рабочих мест, сделало особенно актуальным вопрос проведения АРМ. Нельзя допустить, чтобы заниженные по сравнению с действующими размеры компенсаций, указанные в этом нормативном акте, стали для работодателей стимулом к отказу от более емких финансовых затрат, связанных с приведением рабочих мест к нормальным условиям труда.

Перед профсоюзными органами поставлена задача усилить контроль за объективностью аттестации, результаты которой будут влиять в том числе на уровень компенсаций и доходов работников. Нужно обеспечивать необходимое представительство профсоюза в аттестационных комиссиях; включать в их состав высококвалифицированных специалистов, способных принципиально и настойчиво отстаивать права членов профсоюза. В ходе коллективных переговоров – включать в колдоговоры требования об организации обучения профсоюзных представителей в составе аттестационных комиссий за счет средств работодателей. По итогам АРМ – добиваться разработки и выполнения эффективных мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение уровня травматизма, профессиональной и общей заболеваемости.

Сергей Толмачев, специалист Государственной инспекции труда по Челябинской области:

– Назову самые серьезные проблемы в **охране труда** на предприятиях Челябинской области, требующие, с нашей точки зрения, скорейшего разрешения.

Во-первых, в регионе до сих пор не реализованы отдельные положения Трудового кодекса и Закона «Об охране труда в Челябинской области». В частности, не принята областная целевая программа по охране труда, органам местного самоуправления не переданы конкретные полномочия по охране труда, отсутствует государственная экспертиза условий труда. Во-вторых, не в полной мере применяется постановление правительства РФ № 870: не введены в дей-



ствие условия предоставления компенсаций, что позволило работодателям самостоятельно диктовать их размеры. Эти размеры повсеместно занижаются, а суды встают на сторону работодателей. В-третьих, с 1 января 2011 года, согласно приказу Минздравсоцразвития, в Челябинской области по результатам аккредитации только три специализированных организации смогут проводить аттестацию рабочих мест. В

Профсоюзные органы делают большую работу по снижению негативной статистики. В частности, укрепляется координация контрольной работы технической инспекции труда профсоюза с органами государственной инспекции труда, Ростехнадзора, Роспотребнадзора, органами по труду субъектов РФ, службами охраны труда предприятий. Но все усилия **по контролю профсоюза за состоянием условий и охраны труда** в организациях отрасли, как считают члены комиссии, недостаточны: существенного улучшения в этом направлении не происходит. При этом новые подходы государства к оценке условий труда на рабочих местах, поддержанные работодателями, предполагают необоснованное, по мнению профсоюзных органов, снижение уровня компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

В связи с этим отделу охраны труда и окружающей среды ЦС и технической инспекции труда ГМПР, как записано в принятом **постановлении** комиссии, необходимо добиваться реализации мер по улучшению условий и охраны труда. В том числе – совершенствования систем управления охраной труда с учетом новых подходов; создания и развития эффективных систем медико-профилактического обслуживания работников; разработки действенных механизмов экономического стимулирования работодателей к внедрению новых безопасных технологий, сокращению количества вредных и опасных рабочих мест.

регионе 211 тысяч хозяйствующих субъектов, и три организации с этой работой не справятся.

Наталья Сущева, заведующая юридическим отделом ЦС ГМПР:

– **Трудовые отношения** на предприятиях отрасли всегда были непростыми, а в кризис обострились до предела. В первую очередь предприниматели стремились оптимизировать затраты. Одними из первых объектов такой оптимизации стали расходы на персонал. Это явилось главной причиной большинства трудовых конфликтов. Хочу отметить, что все споры были разрешены без объявления забастовок, и это достигнуто не без участия юристов Центрального совета и территориальных организаций ГМПР. Несвоевременная выплата заработной платы для многих работодателей практически стала нормой жизни. Поэтому работники вынуждены были добиваться своих прав путем приостановки работы. Наиболее распространенными способами сокращения издержек на труд стали введение режима неполного рабочего времени, простой с оплатой 2/3 тарифа, предоставление отпусков без содержания. С октября 2008 года по октябрь 2010 с предприятий отрасли уволено по сокращению 23102 человека. Без вмешательства ГМПР эта цифра могла быть намного выше. Безусловно, кризис – не лучшее время для экономики предприятий, но это не может быть оправданием работодателям, нарушающим трудовое законодательство, и профсоюз должен добиваться его неукоснительного соблюдения.

Подготовил Владимир Широков

Зарубежный опыт

МЕНЯТЬСЯ – ЧТОБЫ БЫТЬ УСПЕШНЫМИ

В прошлом номере мы рассказывали о прошедшем в Германии семинаре с участием активистов ГМПР и профсоюза IG Metall. У немецких коллег сегодня идет перестройка всей профсоюзной работы, меняется организационная структура, внедряется оргайзинг. Насколько интересен и применим этот опыт в наших условиях, на уровне областной организации и ГМПР в целом? Чего нам не хватает, чтобы стать сильнее? В какую сторону меняться, чтобы, как обозначили вектор в IG Metall, «оставаться успешными»? На эти вопросы мы попросили ответить участников семинара, представлявших Челябинскую область, – заведующего отделом по оргработе профкома ММК Юрия Днепровского, заместителя председателя профкома ЧМК Веру Мехренину и заместителя заведующего орготделом обкома Владимира Ревенку.

– Меняться, чтобы оставаться успешными: это не красивые слова, а реальная программа действий IG Metall по укреплению своих рядов, – считает **Владимир Ревенку**. – Начинать укрепление нужно с низов. Поэтому не случайно сделана ставка на оргайзинг: он позволяет вовлечь всех работников в решение их проблем, повысить значимость решений рядовых членов.

Нам удалось пообщаться с представителями всех структур профсоюза. И все продемонстрировали понимание общих идей и целей и желание внести свою лепту в обновление. Вот реальный дух единства и солидарности!

Окончание на стр. 5

Зарубежный опыт

МЕНЯТЬСЯ – ЧТОБЫ БЫТЬ УСПЕШНЫМИ

Окончание. Начало - стр. 4

В рамках проекта перестройки в IG Metall сделано много: перераспределены средства – с центрального уровня на региональный, сокращены аппараты руководящих органов, а в территориях увеличено количество оргайзеров-мотиваторов, усилена работа учебных центров.

Вообще, обучение – основа всего, что делается в немецком профсоюзе. У них очень мощная учебная база. Действуют 7 школ, в которых только за 2008 год прошли обучение более 12 тысяч активистов. Еще 65 тысяч человек обучились на местах. Разработаны четкие программы. А кто хорошо подготовлен, тот хорошо работает, говорят в Германии. И результат этой работы – сильные тарифные соглашения.

Но высокие результаты просто так не даются – достигаются солидарной борьбой. Когда тебя слышат, когда знают, как действовать в той или иной ситуации, когда результат – продукт не чьего-то, а

и кадров, и слабых колдоговоров, и усилить ОТС. Но главное, мы действительно станем сильнее – за счет внутренней мобилизации и роста доверия среди обученных членов ГМПР.

– Наши немецкие коллеги хорошо поняли: если они не будут меняться, то могут стать ненужными. На этом строится вся работа, – говорит **Юрий Днепровский**. – Такая идеология подводит и к ГМПР. В IG Metall серьезные подходы в организации обучения, нам есть чему поучиться. Заслуживает пристального внимания и работа по организационному укреплению. Мы на нашем предприятии уже давно и всерьез об этом говорим. В наших целях – упростить «многоэтажную» структуру первичной профорганизации ММК, укрепить профкомы производств. При этом делаем ставку в цехах на доверенных лиц профсоюза, уполномоченных по охране труда, молодежь.

– Один из выступавших на семинаре лекторов, –

вспоминает **Вера Мехренина**, – в связи с проблемой снижения профчленства говорил: если бы такая динамика была в бизнесе, давно бы разогнали все правление. А в профсоюзе всё и все остаются на местах и ищут причины для объяснения. Для реализации проекта в IG Metall по каждому, даже само-

му маленькому предприятию сделан тщательный анализ – сколько членов профсоюза есть сегодня, насколько членство может увеличиться в перспективе, а затем разработаны программы – какие «живые» проекты для привлечения новых членов можно там внедрить и какое количество средств для этого необходимо. Думается, что и нам нужна внятная программа действий для каждой профорганизации, своего рода перспективный план развития, но не в виде лозунгов и намерений, а в виде конкретных проектов с привлечением максимального количества работников – как членов, так и не являющихся членами профсоюза.

Подготовил Алексей Лаптев

«Металлург» помог

РАБОТНИКУ
ВЕРНУЛИ ПРЕМИЮ

Работнику Челябинского цинкового завода Андрею Загородневу удалось восстановить справедливость и с помощью Правового центра «Металлург» в судебном порядке оспорить незаконное распоряжение работодателя о лишении его премии.

А. Загороднев 24 июня нынешнего года отработал полную рабочую смену в соответствии со своими должностными обязанностями слесаря-ремонтника сернокислотного цеха. Никаких нареканий со стороны руководства не было.

После выходных дней к А. Загородневу подошел сменный мастер и попросил ознакомиться с распоряжением о лишении его премии (размер которой составляет более половины заработной платы) за отработанный месяц. Основание – в последнюю смену не выполнил поставленную задачу перевезти резервный насос на 3-ю систему.

От такого взыскания А. Загороднев был в недоумении, потому что никакого задания от руководства не получал. В этот день у него резко поднялось давление. Обратившись в медицинский пункт ЧЦЗ, он получил освобождение врача-терапевта от работы, так как из-за нервного потрясения обострилась гипертония II степени.

Шокирующая несправедливость заставила работника цинкового завода обратиться в Правовой центр «Металлург». Как члену горно-металлургического профсоюза, ему была оказана бесплатная юридическая помощь. Специалист центра Галина Корзо помогла составить исковое заявление и представляла его интересы в суде.

В суде работодатель представил акты, в которых А. Загороднев, якобы, письменно отказывался знакомиться с распоряжением и выполнять задание. На самом же деле, никаких объяснительных работник не писал.

С помощью свидетельских показаний со стороны истца было доказано, что никакого задания А. Загороднев не получал. В показаниях же свидетелей со стороны работодателя возникли разногласия и несоответствия. Более того, сторона защиты, подняв все инструкции по охране труда, доказала, что работодатель не имел права давать такое указание – для его выполнения должно быть удостоверение стропальщика, которого у А. Загороднева нет. Выполнив указание, он нарушил бы технику безопасности.

Исследовав все доказательства, суд пришел к выводу, что вины истца нет, и вынес решение: отменить распоряжение, взыскать с ответчика премию в полном размере и компенсацию морального вреда.

Благодаря поддержке Правового центра «Металлург», специалистом которого была собрана вся доказательная база и грамотно выстроена защита, работнику удалось добиться отмены незаконных действий работодателя и восстановить нарушенные права.

Ирина Митрошина



твоего личного участия, – это и есть оргайзинг, чувство причастности к решению проблем. Но это чувство необходимо поддерживать. Так считают преподаватели IG Metall.

Мы в плане обучения пока еще в поиске. В ГМПР и областной организации делается много. Но не хватает системности. Не создан учебный центр, о котором шла речь на VI съезде. Затраты на обучение в профсоюзных бюджетах – по-прежнему меньше 3 процентов. Мое предложение – разработать единую многоступенчатую программу подготовки специалистов и активистов, которая будет включать и неформальные встречи, и модульное обучение, и высшее образование (АТиСО). Эффективная организация обучения позволит нам решить проблемы

ПОПОЛНЕНИЕ В ПРОФСОЮЗНОЙ СЕМЬЕ

В нынешнем году профсоюзная семья южноуральских металлургов и горячков приняла пополнение: в областную организацию ГМПР влилась вновь созданная первичка ОАО «Магнитогорский завод механомонтажных заготовок – Востокметаллургмонтаж» (МЗМЗ). Весной на этом предприятии состоялось учредительное собрание первичной профсоюзной организации работников, на котором утверждено положение о первичке, избраны состав профкома и его председатель.

МЗМЗ – предприятие с полувековой историей. Специализируется на выпуске деталей для трубопроводов и металлических конструкций различного назначения. Входит в группу «ЧТПЗ – Комплексные трубные системы» (ЗАО), объединяющую несколько производственных площадок по изготовлению деталей для трубопроводов, в том числе ЗАО «СОТ» («Соединительные отводы трубопроводов», Челябинск).

Как и другим металлургическим предприятиям, заводу пришлось нелегко в период финансово-экономического кризиса. Его небольшой трудовой коллектив в это время

шены, и пытались защититься. Но это оказалось нелегко. В одной из организаций, куда металлурги обращались за помощью, им подсказали телефон областного комитета ГМПР, и они позвонили.

Специалисты обкома оказали магнитогорцам консультативную помощь. Одновременно выяснилось, что на МЗМЗ много других серьезных проблем: с 2008 года не индексировалась заработная плата, отсутствовал коллективный договор. А такие проблемы всегда проще решать через объединение – когда есть солидарная поддержка других коллективов, опыт и профессионализм профсоюзных специалистов.

Так и родилась идея создать профсоюзную первичку.

Днем рождения первички стало 16 апреля 2010 года. Ее

лидером на учредительном собрании, прошедшем в этот день, подавляющим большинством был избран кузнец Константин Карплюк, а одним из членов профкома – молодой работник Юрий Свиначев. Они и рассказали нашей газете об истории создания профсоюзной организации.

Сейчас для профкома, в соответствии с требованиями законодательства, оборудуется помещение, руководство обещало выделить место для размещения стенда с профсоюзной информацией. На сегодня профком поставил себе приоритеты: подобрать боевой профактив – уверенных, смелых работников, с четкой жизненной позицией, добиться увеличения профчленства (пока в профсоюзе не более трети коллектива).

В планах – участие в разработке и внедрении коэффициента трудового участия (КТУ) – системы объективной оценки вклада каждого работника в общие результаты. После этого предполагается приступить к разработке коллективного договора.

Профактив МЗМЗ уже успел ощутить себя в большой профсоюзной семье. Двое его представителей – молодые члены профкома Юрий Свиначев и Александр Овчинников – участники нынешней, третьего набора, Школы молодого профлидера. Кроме того, ГМПР проявил себя на официальном уровне: 10 ноября представители обкома – председатель Юрий Горанов и заведующий организационным отделом



Продукция МЗМЗ

Валерий Федосеев – посетили предприятие, встретились с управляющим директором Александром Пестряковым, с которым обсудили производственные перспективы завода и проблемы деятельности первички.

В новом году на МЗМЗ ждут серьезных структурных перемен: планируется объединение завода с челябинским ЗАО «СОТ». Чем обернется эта новация для работников предприятия – кузнецов, токарей, газорезчиков, – пока неизвестно. Но одно можно утверждать уверенно: они теперь не одни и в любом случае не останутся без помощи. Кстати, к моменту объединения предприятий работодатель МЗМЗ обещал поднимать людям зарплату – на 20 процентов. Хорошее начало.

Владимир Широков

Проблемы трудового коллектива проще решать через профсоюзное объединение... Так и родилась идея создать первичку.



МОЛОДЕЖНЫЕ ДЕЛА сегодня

Школа молодого профлидера

В ЧЕМ СИЛА, БРАТ? В СОЛИДАРНОСТИ!

Школа молодого профсоюзного лидера Челябинской областной организации ГМПР набирает темп. В прошлом месяце в Учебно-методическом центре Федерации профсоюзов области прошел первый блок занятий для новой группы молодых проактивистов, а 13-14 ноября на базе оздоровительного лагеря «Лесная застава» состоялся очередной, второй семинар.

Приятно отметить, что в составе его участников появились новые лица – представители Ашинского металлургического завода, Челябинского цветметаллургического завода, Челябинского цветметаллургического завода и Свэчела (Челябинск). Были и приглашенные издалека – представитель Международной конфедерации профсоюзов металлистов Вадим Борисов, преподаватель УМЦ профсоюзов Курганской области Татьяна Бызова. А вел занятие, по уже сложившейся с прошлых лет традиции, преподаватель московского Центра социально-трудовых прав Эдуард Вохмин.



Поговорим о солидарности – и в жизни, и в профсоюзе; мифы и реальность профсоюзной солидарности – «про венник и про то, «в чем сила, брат?»; современное российское общество: готовы ли люди к солидарным действиям, – такие темы Эдуард задал ребятам. И не просто – обсудить,

а рассмотреть с разных сторон, позиций, объединить идеи в групповой проект и защитить его.

В командах, в формате тренинга участники разобрали также «три пути-дороги» для профсоюза – патернализм, сервис, самоорганизацию, поговорили о современных общественных акциях, вникли в особенности индивидуального общения с работниками.

Один из акцентов ведущий сделал на «домашней работе»: собираясь на семинар, учащиеся должны были подготовить общую информацию о своей первичной организации и затем представить ее на карте области. И на этот раз в конце обучения ребята снова получили задание на дом, но уже посложнее – попробовать провести в своей первичке собственный семинар. Как справятся молодые профлидеры с этой задачей, узнаем в феврале, на следующем этапе занятий.

ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ

Евгений Москалев (ЧТПЗ):

– Эти занятия – мой первый учебный профсоюзный опыт, и сразу – такой насыщенный, разнообразный. Очень интересно, увлекательно, динамично. Нестандартные подходы в подаче информации. Особенно запомнилась работа группами – решение проблемных вопросов в команде. Это объединяет, сплачивает, и одновременно прочно усваиваешь, отработываешь знания. Много общения – с ребятами с других предприятий, обмен опытом по самым нужным темам, в том числе по организации работы с молодежью. Мне не удалось посетить весь семинар, о чем очень жалею. Собираюсь обязательно доучиться до конца всего курса.

Елена Фомченко (ЧМК):

– Я состою в ГМПР уже 16 лет. Но многие годы не знала, чем занимается профсоюз. До тех пор, пока не попала в школу профсоюзного актива, организованную профкомом нашего предприятия. Школа помогла во многом разобраться. Теперь знаю, что с помощью профсоюза работники могут решить много своих проблем; знаю, как это можно сделать. А в Школе молодого профлидера областной ор-

ганизации я продолжила совершенствовать свои знания. Эдуард Вохмин показал не просто новые подходы к решению различных проблемных ситуаций. Он развернул нас на триста шестьдесят градусов, помог осознать, что все мы думаем неодинаково, и это нужно учитывать, общаясь с людьми, пытаясь привлечь их в профсоюз. Я раньше по-



сещала психологические тренинги, посвященные проблемам личностного развития. Там использовались похожие методики, но – ограниченные психологическими задачами. А в Школе профлидера прогрессивные подходы построены на профсоюзной тематике. И в этом их несомненная польза. Все было очень познавательно, на позитиве.

Дмитрий Рыженков (Свэчел, Челябинск):

– Мы подробно, на примерах разобрали понятие солидарности. А раньше, как выяснилось, я не до конца правильно понимал значение этого слова. Вообще, я впервые попал на профсоюзный семинар и еще не полностью переварил всю полученную информацию. Знакомая и общаюсь с представителями других предприятий, из других городов, понял, что и у нас такие же проблемы, как и у всех, в том числе уровень заработной платы, жилье. Поэтому было интересно узнать, как эти проблемы решают другие.

Подготовил Владимир Широков

Вооружись информацией

В НОВОМ ГОДУ!



2010 год подходит к концу.

Он был полон профсоюзными событиями. Газета «Сплав» регулярно рассказывала о них на своих страницах.

Мы старались не упустить ничего, что было бы важно, интересно и полезно члену профсоюза, проактивисту, профлидеру.

Мы держали руку на пульсе солидарных действий, в наших постоянных рубриках – информировали о проблемах предприятий и трудовых коллективов, следили за социально-экономической ситуацией, вместе со специалистами – комментировали, анализировали и разъясняли, рассказывали о передовом опыте.

И в новом году мы также намерены быть в гуще событий и нести в первички оперативную, достоверную информацию. И этот год обещает быть богатым на новости: впереди отчетно-выборная кампания, 20-летие профсоюза.

Поэтому мы призываем все членские организации – оставаться в едином информационном поле и продолжать на 2011 год подписку на газету «Труд и время на Южном Урале» с вкладкой «Сплав».

Газета – еще одна связующая нить между нами, делающая нас крепче, сильнее. Не упускайте эту возможность!

Напоминаем, что оформить подписку можно через обком.

УЧИТЬСЯ И ЖЕНИТЬСЯ – НА ЧМК ПОМОГУТ

В жизни Максима и Анны Комаровых в конце ноября нынешнего года состоялось, пожалуй, самое важное событие – рождение молодой семьи. Сделать такой шаг они решили, потому что достаточно уверены в себе, имеют стабильную работу и могут обеспечить свое будущее.

Анна работает менеджером по продажам в компании Теле-2. Максим – бригадир участка Аглопроизводства ОАО «ЧМК». На комбинат пришел после окончания Уральского государственного колледжа по специальности «электрогазосварщик» три года назад. Ему, как будущему главе семейства, большую часть предсвадебных забот, в том числе и материальных, пришлось взять на себя.

– Когда я писал заявление на предоставление мне 3-х дней на свадьбу, – говорит Максим, – председатель цехкома Анна Натекина подсказала: если нужны деньги, то можно обратиться в кассу взаимопомощи. Я воспользовался советом и взял беспроцентную ссуду в размере 20 тысяч рублей на 10 месяцев. Пусть сумма и не очень большая, но все же помощь. А деньги перед свадьбой, сами понимаете, лишними не бывают.

Так же как Максим, беспроцентными ссудами за 11 месяцев 2010 года на сумму 896 тысяч рублей воспользовались еще 54 молодых работника. Все их заявления рассматривала молодежная комиссия профкома, заседания которой проходят ежемесячно.

– Никому не отказываем, – говорит заместитель председателя профкома Вера Мехренина. – Но среди молодежи приоритет, прежде всего, отдается тем, кто берет деньги на свадьбу, рождение ребенка и, в первую очередь, на обучение. Многие молодые специалисты у нас так и выучились благодаря кассе взаимопомощи.

Ульяна Запольских, старший посадчик Проката-3 уже дважды брала деньги на обучение – 15 тысяч и 20 тысяч рублей. Сейчас она на 4 курсе Всероссийского заочного финансово-экономического института.

– Мне это очень помогло, – говорит Ульяна. – Даже не



знаю, как бы пришлось выкручиваться. Скорее всего, стала бы занимать у кого-нибудь, потому что брать кредит – значит переплачивать большие проценты. И еще хорошо то, что не надо куда-то ходить, из зарплаты автоматически каждый месяц высчитывается сумма платежа. Выгодно и удобно.

Кроме молодежных в кассе взаимопомощи можно взять ссуды на лечение и оздоровление, на погашение кредитов. На них используются централизованные средства из профсоюзного бюджета. Есть также целевые ссуды, которые выделяют цеховым организациям. А они уже сами распределяют их в зависимости от заявлений и очередности работников.

Чтобы воспользоваться ими надо не менее полгода состоять в кассе взаимопомощи, в размере двух процентов от заработной платы делать взносы на свой лицевой счет и, конечно же, быть членом профсоюза. Для некоторых работников комбината это становится одним из мотивационных факторов вступления в профсоюз. К тому же, помогая себе, помогаешь еще и другим.

Ирина Митрошина

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