



СПЛАВ

Челябинский областной комитет Горно-металлургического профсоюза России

Приложение к газете ООПС «Федерация профсоюзов Челябинской области» «Труд и время на Южном Урале»

№22 (52) декабрь 2007 г.

WWW.Gmpr74.ru

Выходит 2 раза в месяц

В РЫНОЧНУЮ ЭКОНОМИКУ - С РЫНОЧНЫМ ПРОФСОЮЗОМ

XX отчетно-выборная конференция областной организации ГМПР стала историей. Утверждены основные направления деятельности областной организации на ближайшие четыре года, определены цели и задачи, закипела работа. С Юрием Горановым на страницах нашей газеты мы уже неоднократно встречались. Но в сегодняшнем интервью мы впервые обстоятельно представляем этого человека в новом статусе - в качестве лидера профсоюза южноуральских металлургов и горняков. Юрий Александрович поделился своими взглядами на нынешнее состояние и ближайшее будущее профсоюза, расставил собственные приоритеты в работе областного комитета, высказал отношение к формам и методам этой работы.



Юрий Горанов (на снимке слева) - новый лидер областной организации ГМПР

- Юрий Александрович, в Основных направлениях деятельности Челябинской областной организации ГМПР на 2008-2011 годы сформулированы конкретные задачи. Их много. Что бы вы поставили во главу

угла? Какими основными принципами вы намерены руководствоваться в своей работе в предстоящие четыре года?

- Во-первых, необходимо, на мой взгляд, руководствоваться пониманием того,

что профсоюз - это организация, созданная для защиты, в первую очередь, экономических прав работников. Именно через этот принципиальный момент необходимо выстраивать свою работу. На сегодняш-

ний день в основу развития экономики страны положен рынок. Поэтому и профсоюзу нужно становиться рыночным.

Второй момент - изменение отношения людей к работе профсоюза. Сегодня у

нас сложилась неплохая система работы, появляются новые ее формы как в коллективных переговорах, так и в обучении, информационной работе и так далее.

(Окончание на 4-й стр.).

Металлургические новости

МАГНИТКА БЛИЖЕ К РЕКОРДУ

На Магнитогорском металлургическом комбинате были подведены итоги производственной деятельности в ноябре и за одиннадцать месяцев 2007 года. Было выпущено 119,5 тыс. тонн готовой руды, 760 тыс. тонн агломерата, 423,7 тыс. тонн кокса, 750,1 тыс. тонн чугуна. Выплавка стали на ММК в ноябре 2007 года составила 1092 тыс. тонн.

Производство горячего проката по комбинату в минувшем месяце составило 1057,7 тыс. тонн. Товарной металлопродукции на ММК в ноябре выпущено 1011,4 тыс. тонн.

ММК все ближе к установлению собственного рекорда по выпуску товарной металлопродукции. До этого максимальный уровень производства металлопроката на Магнитке был достигнут в 1989 году, когда предприятие выпустило около 12,1 млн. тонн. В этом году планируется достичь отметки 12,2 млн. тонн товарной металлопродукции.

При этом, если в 1989 году при производстве 12,1 млн. тонн было выплавлено 16,1 млн. тонн стали, то в 2007 году производство стали составило лишь 13,28 млн. тонн, что говорит о возросшей эффективности работы комбината и серьезных изменениях в металлургических технологиях.

В КОМПАНИИ КРУПНЕЙШИХ

По результатам опубликованного журналом «Эксперт» ежегодного рейтинга «Эксперт-400. Круп-

нейшие компании России» ОАО «Ашинский металлургический завод» заняло 371-е место.

Кроме Ашинского металлургического завода в рейтинг «Эксперт-400» попали еще 18 предприятий черной металлургии.

По сравнению с 2006 годом Ашинский металлургический завод несколько ухудшил свои позиции, переместившись с 330 на 371 место, однако сумел удержаться в компании крупнейших. Заняв 150-ю строчку, попало предприятие и в список двухсот самых крупных по рыночной стоимости (капитализации).

ЗАРПЛАТА МАГНЕЗИТОВЦЕВ РАСТЕТ

С 1 декабря тарифные ставки и оклады магнетитовцев увеличены на 25 процентов.

Задача повышения зарплаты магнетитовцам определена как приоритетное направление социальной политики, направленной на улучшение качества жизни работников предприятия. В декабре 2005 года было объявлено об увеличении заработной платы работникам предприятия к 2010 году в 2 раза. В 2006 году среднемесячная заработная плата на комбинате «Магнетит» возросла на 24,7 процента. По итогам 9 месяцев 2007 года среднемесячная заработная плата по сравнению с аналогичным периодом прошлого года возросла на 23,2 процента.

В основе повышения заработной платы на комбинате «Магнетит» - рост объемов производства.

За 9 месяцев 2007 года комбинат «Магнетит» произвел 1 миллион 108 тысяч тонн огнеупорной продукции, что почти на 10,5 процента превышает уровень аналогичного периода 2006 года.

Положительная динамика, в свою очередь, обусловлена реализацией инвестиционной программы, направленной на модернизацию производства и внедрение новых технологий, а также совершенствованием бизнес-процессов и планомерной работой по оптимизации издержек.

ПОДАРОК ДЕТАМ

До конца года еще 14 детей работников ОАО «Уфалейникель» смогут оздоровиться в санатории Южного Урала.

Не за горами Новый год - пора праздничных подарков. И в преддверии новогодних каникул, уже в конце декабря несколько школьников в возрасте до 15 лет отправятся в оздоровительный санаторий «Сосновый бор».

На этот раз предприятием через Фонд социального страхования было приобретено 14 путевок. Причем платить родителям за путевку не надо, она предоставляется бесплатно. Для ребятшек в здравнице разработана праздничная программа. Юные отдыхающие посетят областную новогоднюю елку и другие достопримечательности Челябинска.

Представляем делегата съезда

ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫЙ ПУТЬ ВАЛЕРИЯ ПАШНИНА

В работе VI съезда ГМПР примут участие 115 южноуральцев. Это избранный профактив области: профгрупорги, председатели цехкомов и профкомов, молодые лидеры, женщины. Сегодня мы открываем новую рубрику «Представляем делегата съезда», в которой не только расскажем о некоторых участниках предстоящего профсоюзного форума, но и дадим им возможность высказаться о профсоюзных проблемах и предложить свои способы их решения.

Наш первый герой - Валерий Александрович Пашнин (на снимке). На съезде он будет представлять Челябинский металлургический комбинат. Да и кому, как не Валерию Александровичу, представлять это предприятие, ведь он отдал ему практически всю свою жизнь! В пересчете на время - более 30 лет!

Придя на завод после службы в армии, он долго не раздумывал, с чего начать. У него уже была профессиональная ориентация, полученная за время учебы в техникуме, - железнодорожник. Вот и решил парень пойти по профилю - в железнодорожный цех.

Как оказалось позднее, решение это было судьбоносным. Встав на железнодорожный путь, Валерий Пашнин больше никогда не сходил с него. Он прошел этот путь слесарем, мастером, начальником участка, отлучал тысячи километров по железному полотну машинистом электровоза.

Держать направление, не сходить с дистанции - эта профессиональная привычка, выработанная годами, постепен-



но стала одним из главных жизненных принципов Валерия Александровича. Он руководствовался этим принципом и тогда, когда был простым рабочим, и позднее, когда стал профсоюзным лидером, возглавив профсоюзную организацию Управления железнодорожного транспорта (УЖДТ). Тогда, в переломные девяностые годы, когда на предприятии месяцами не выплачивали зарплату, именно он стал одним из организаторов «сидячих» забастовок рабочих. Да и сегодня «железнодорожный» профлидер, вновь избранный в нынешнем году председателем профкома УЖДТ, не изменил своему принципу.

- Самое главное в моей работе - добиваться достойной заработной платы. Она не должна быть меньше средней по комбинату, - говорит Валерий Александрович.

Для меня самое важное, чтобы эти две линии - средняя зарплата железнодорожников и коллектива всего предприятия - шли всегда рядом.

- Он сам анализирует месячные показатели по зарплате, делает все необходимые расчеты, - рассказывает заместитель председателя профкома ЧМК Вера Мехренина. - Это не всякий профсоюзный работник может. Причем заработная плата волновала его всегда, даже в те времена, когда профкому было нелегко решать эти вопросы.

Совсем недавно благодаря вычислениям, сделанным Валерием Пашниным, цехкому второго железнодорожного цеха удалось добиться смягчения норм по длительности простой железно-дорожных вагонов. В результате штрафные санкции, связанные с простоем, к работ-

никам цеха стали применяться реже.

А еще раньше - в 2004 году - профсоюзная организация второго железнодорожного цеха, которую Валерий Пашнин возглавлял восемь лет, стала победителем смотраконкурса цеховых профсоюзных организаций, организованного профкомом предприятия. Вклад Валерия Александровича в профдвижение цеха и комбината тогда был отмечен грамотами Федерации независимых профсоюзов России и Центрального совета ГМПР. Благодаря той команде активистов, которую он собрал, цеховая организация второго железнодорожного цеха долго была на предприятии в числе лидеров.

Да что там работа, даже взгляд этого человека выдает его профессиональный профиль: широко открытые глаза, прямой и твердый взгляд, от которого не спрячешься. В таком взгляде как будто есть какая-то устремленность, перспектива, изначально избранный путь. Такой человек видит не только препятствие, но и то, что находится за ним. Он не останавливается на определенных препятствиях, а сразу мыслит на шаг дальше: «Есть предложение, потому что есть проблема».

- Я уже несколько лет предлагаю создать при холдинге «Мечел», в который входит наше предприятие, совет из представителей работодателя и профсоюза, - делится своими идеями Валерий Пашнин. - Это повысит эффективность переговоров по коллективному договору. У нас ведь, как и у других, все упирается в бюджет, который «спускают сверху» уже расплывшимся. А здесь, на уровне исполнительной ди-

рекции комбината мы уже ничего добиться не можем. Совет при холдинге позволит представителям трудового коллектива выйти непосредственно на собственника.

Как активный общественник Валерий Александрович с интересом читает прессу, в том числе профсоюзную, и живо реагирует на все polemические публикации.

- Я согласен с Александром Шершуковым, главным редактором газеты «Солидарность»: у нас в стране, несмотря на все разговоры, нет социального партнерства. Потому что у профсоюза мало полномочий, а вот у собственника их более чем достаточно. Между администрацией и коллективом нет равновесия, и партнер мы только на бумаге, - заключает профлидер.

Корень многих проблем профсоюза, по мнению председателя профкома УЖДТ, кроется в современной массовой психологии:

- У нас сегодня каждый сам за себя, каждый думает - обойдусь без него. Начальник говорит рабочему: хочешь зарабатывать много, иди на сверхурочную, выходи в выходные дни. А я говорю: если вы всем коллективом хотя бы один раз не выйдете в выходной, комбинат встанет, и администрации придется повысить вам зарплату. Со мной соглашаются, а потом все равно работают в выходные. И 42 часа отдыха в неделю, положенные по Трудовому кодексу, для большинства остаются мечтой. Вот если мы преодолеем эту апатию и разобщенность, мы станем гораздо сильнее и сможем добиться намного больше.

Алексей ЛАПТЕВ.

В РЫНОЧНУЮ ЭКОНОМИКУ - С РЫНОЧНЫМ ПРОФСОЮЗОМ

(Окончание.)

Начало на 3-й стр.)

Теперь необходимо наполнять эти формы конкретным содержанием, работать на конкретный результат. Поэтому актуальным становится вопрос прагматичного отношения к нашей работе. Необходима четкая позиция профсоюзных органов, поддержка и доверие членов профсоюза, принципиальность профсоюзных лидеров.

- В каких вопросах, на ваш взгляд, такая позиция особенно важна?

- Во всех. Но в первую очередь - в вопросах заработной платы. Если в Отраслевом тарифном соглашении записано, что зарплата должна быть не меньше четырех прожиточных минимумов, то нужно принципиально настаивать на этом при ведении коллективных переговоров. Если нельзя добиться результатов за столом переговоров, нужно смелее пользоваться своими правами. Ведь протокол разногласий и процедура коллективного трудового спора - это не конец света. Как раз наоборот, коллективный спор пишется в мир рыночных отношений. В сложившихся экономических условиях рынок труда не может нормально функционировать без этого механизма.

Практика показывает, что профсоюз становится радикальным там, где радикален сам работодатель. И я убежден, что социальное партнерство не должно отвергать сценарий коллективного трудового спора. Это просто новый этап выработки совместных решений. Но я не призываю к открытой конфронтации с работодателем. У нас в области немало приме-

ров эффективного соцпартнерства на предприятиях. Это Магнитогорский металлургический комбинат, Ашинский металлургический завод, челябинские трубопрокатный и металлургический заводы и другие. Здесь стороны уважают друг друга, есть баланс интересов, есть конструктивный социальный диалог.

- Но ведь для того, чтобы уважали, чтобы был баланс, профсоюз должен быть сильным, авторитетным. Правильно?

- Конечно. У любой организации есть свои ресурсы. У профсоюзов основной ресурс - организационный. Сейчас мы выводим на новый уровень организационную работу. Один из моих заместителей в соответствии со своими новыми должностными обязанностями теперь будет полностью заниматься организационными вопросами. В этом направлении мы разработаем отдельную программу, которая будет включать и обучение, и информационную работу, и кадровую политику.

Что же касается конкретных планов по организационному укреплению, то это, в первую очередь, дальнейшая работа по внедрению современной профсоюзной идеологии. Во-вторых, создание новых первичек, в первую очередь на золотодобывающих и горнодобывающих предприятиях.

В-третьих, это оказание помощи профсоюзам, испытывавшим последствия реструктуризации. В этом плане нам нужно научиться упреждать социально-трудовые проблемы, создавать условия для объединения членов профсоюза. Будем продолжать развивать институт уполномоченных

профсоюзных выборных органов. Сегодня многие спорят, нужны ли такие специалисты в профсоюзе. Я считаю - нужны. Они наиболее эффективны в кризисных для профсоюза ситуациях. У нас уже есть опыт использования уполномоченных областного комитета; в свое время они помогли профсоюзной организации Магнитогорского завода металлургического машиностроения, проходившего процедуру банкротства. Теперь мы будем продолжать применять институт уполномоченных для создания новых профсоюзных организаций.

- Если пройтись по отдельным направлениям предстоящей работы, какие цели вам представляются первостепенными?

- В социально-экономической сфере один из важных моментов - создание социальных советов при холдингах для координации действий профкомов. Это консультативные органы, состоящие из представителей собственников и профсоюза, которые занимаются вопросами заработной платы и социальных гарантий на уровне управляющих компаний. Такой совет есть в «Евразхолдинге». В нашей области многие предприятия входят в холдинги - «Русскую медную компанию», «Мечел», «Группу ЧТПЗ», «Эстар». Создание таких советов - это выход на новый уровень соцпартнерства.

В области правовой защиты и охраны труда нам нужно увеличивать количество специалистов. В последнее время появились юристы при профкомах ЧМК, ЧТПЗ, ЗМЗ, комбината «Магнит». А вот на уфалейских предприятиях - «Уфалейникеле» и заводе металлургического маши-



ностроения - юристов пока нет.

В рамках работы с молодежью продолжим заниматься профильными учебными заведениями. Нам важно, чтобы по окончании техникума или колледжа, придя на завод, молодые работники имели правильное представление о профсоюзе. Что касается внутренней политики - будем продолжать держать курс на омоложение профактива.

- 2006 год был годом профгрупорга, нынешний - отчетно-выборный. Будет ли для областной организации ГМПР следующий год иметь какой-нибудь тематический «уклон»?

- Официально в ГМПР 2008 год тематически не заявлен. Но мне кажется перспективной такая форма работы. Мы помним, как оживилась в прошлом году работа с профгрупоргами. Так почему бы не сделать каждый год тематическим? Например,

Год общественных инспекторов по охране труда, Год Отраслевого тарифного соглашения, Год информационной политики... Мы в следующем году много внимания будем уделять обучению вновь избранного профактива. У нас есть собственная концепция обучения, разработаны специальные профессиограммы - перечни базовых знаний, которыми должен овладеть каждый профактивист. На днях начнется работа школа молодого профлидера. Кроме того, 2008 год пройдет под знаком 60-летия областной организации. По этому случаю мы проведем областную смотрконкурс на лучшую первичную профсоюзную организацию, выпустим книгу по истории профсоюза южноуральских металлургов и горняков. В общем, год будет разноплановым и не менее напряженным, чем предыдущий.

Владимир ШИРОКОВ.

ПОДГОТОВКА К СЪЕЗДУ ГМПР

19 декабря на базе Уральского социально-экономического института состоится информационно-консультативная встреча профсоюзных работников и профактива предприятий горно-металлургического комплекса Урала.

На встрече, которую проведет Центральный совет ГМПР, будут обсуждаться вопросы подготовки и проведения VI съезда ГМПР.

Вторым пунктом повестки дня обозначены задачи по выработке стратегии и Программы действий ГМПР до 2012 года. Особое внимание среди этих задач будет уделено соци-

ально-экономической защите трудящихся отрасли - проблемам заработной платы и социальных гарантий, повышения трудовых пенсий и пособий, развитию социального партнерства, правовой защите.

Участники встречи обсудят также тему организационного укрепления профсоюза и развития солидарных принципов его деятельности. В частности, будут рассмотрены пути развития института уполномоченных профсоюза, вопросы усиления роли профгруппов, совершенствования устава и нормативных документов ГМПР, обучения, информационная работа и молодежная политика.

МЕТАЛЛУРГИ ПОДДЕРЖАЛИ «ФОРДОВЦЕВ»

Исполком Центрального совета ГМПР принял решение о выделении 100 тысяч рублей из членских профсоюзных взносов на солидарную поддержку действий бастующих рабочих завода «Форд Моторс Компани» в городе Всеволожске Ленинградской области.

Напомним, что в прошлом месяце, после неудачных попыток коллектива этого предприятия вступить в переговоры с руководством по вопросам заработной платы и условий труда, рабочие вышли на бессрочную забастовку.

Действия администрации «Форда», пустившей на территорию завода

подразделения ОМОН, осудил Центральный комитет Международной федерации металлистов. «Мы поддерживаем борьбу рабочих «Форд Моторс Компани», требуем, чтобы компания прекратила любые формы запугивания или применения силы против работников, и призываем руководство безотлагательно и с мирными намерениями вступить в конструктивные переговоры с профсоюзом для достижения честных договоренностей», - сказано в резолюции, принятой Центральным комитетом МФМ.

По материалам сайта gmp74.ru.

У наших соседей

ИЗМЕНЕННЫЙ ТРУДОВОЙ КОДЕКС И ЕГО НЕСОВЕРШЕНСТВО

В Екатеринбурге прошла научно-практическая конференция «Измененный Трудовой кодекс и практика его применения», организованная Федерацией профсоюзов Свердловской области и Уставным судом Свердловской области. Вместе со специалистами юридического отдела Федерации профсоюзов Челябинской области в конференции приняли участие юристы областного комитета ГМПР, правового центра «Металлург», профкомов ЧМК и ЧЭМК.

На конференции выступили начальник Управления конституционных основ трудового законодательства и социальной защиты Конституционного суда РФ Алия Нуртдинова, представители Уставного суда Свердловской области, областного суда, прокуратуры, Госинспекции труда, Министерства экономики и труда области, Союза промышленников и предпринимателей.

Они отметили, что изменения и дополнения, внесенные в Трудовой кодекс Федеральным законом от 30 июня 2006 года, содействуют развитию соопартнер-

ства, повышают роль и ответственность профсоюзов и контролирурующих государственных органов в защите трудовых прав и интересов работников. Однако практика применения Трудового кодекса ставит новые вопросы перед работодателями, профсоюзами и государственными органами. Требуется разрешить проблемы доведения МРОТ до прожиточного минимума, сокращения производственного травматизма, усиления ответственности работодателей за неплату пенсионных страховых взносов, обеспечения занятости насе-

ления. В изменениях и дополнениях нуждаются многие статьи Трудового кодекса.

Согласно резолюции, принятой участниками конференции, решено направить усилия профсоюзов на выработку предложений по совершенствованию трудового законодательства; осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде в коллективах; представление интересов членов профсоюзов и их защиту во всех органах власти, у работодателей, в судебных инстанциях. Было рекомендовано внести предложения о восстановлении в Российской Федерации Министерства труда и инициировать дальнейшее прохождение в Госдуме законопроекта об изменениях в законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

БЕСЦЕННЫЙ ОПЫТ ЖЕНСКОГО АКТИВА

Семинар «Роль и задачи женских общественных организаций профсоюза в свете решений XX отчетно-выборной конференции Челябинской областной организации ГМПР» стал первым большим мероприятием обкома металлургов после прошедшей 16 ноября конференции. И это еще одно подтверждение тому, что женщины - наиболее активная, организованная и мобильная составляющая любого общественно-формирования.

Такие семинары проводятся обкомом уже пятый год. Нынешний, проходивший на базе УМЦ Федерации на протяжении трех дней, собрал более 30 участниц, представивших практически все крупные горно-металлургические предприятия области. Об особенностях семинара нам рассказала его организатор, председатель комиссии обкома ГМПР по вопросам труда и социальной защиты женщин, помощник председателя обкома Наталья Попова.

В рамках работы нашей комиссии такие семинары действительно стали ежегодными, традиционными. Это и учеба женского профсоюзного актива, и общение, обмен опытом - всегда очень интересный. Но нынешний семинар приобрел новый ракурс. Он проходил после нашей отчетно-выборной конференции, а в ходе ее произошло изменение в составе профсоюзных организаций. После отчетов и выборов в профкомах ряда предприятий созданы комиссии по работе с женщинами, и их представительницы - от Челябинского цинкового завода, трубопрокатного завода, «Вторчермета», Карабашского медеплавильного комбината впервые приняли участие в семинаре. Пригласили мы на этот раз и женский актив «дочек» таких крупных предприятий, как ММК, ЧМК, кроме председателей приехали и члены комиссий по работе с женщинами. Конечно, это значительно расширило и географию, и масштаб, и направленность мероприятия. Наши новые слушательницы с огромным интересом вбирали все услышанное.

Каждый год мы стремимся выделить ключевую тему для обучения на семинаре. Рас-



сматривали аспекты участия в переговорных процессах, в формировании коллективных договоров. Эти темы проходили красной нитью в семинарских программах. А нынче с учетом того, что в женский профсоюзный актив влилось много новичков, и главное для них сегодня - учиться работать с людьми, выстраивать деловые отношения с руководством, мы сделали упор на психологических аспектах этой задачи. С интересными лекциями выступили кандидаты педагогических наук Ирина Смирнова, Наталья Кустова, Ольга Усанова.

Очень много почерпнули участницы в общении друг с другом, щедро поделились опытом за «круглым столом», который открыл заместитель председателя обкома Александр Коротких. Специалисты Учебно-методического центра провели тренинг по мотивации профсоюзного членства.

Немало интересного прозвучало в выступлении принявшего участие в работе семинара председателя областного комитета профсоюза Юрия Горанова. Он подробно остановился на задачах предстоящего периода, ознакомил участниц семинара с социально-экономическим положением в отрасли. Полученные знания, я думаю, обязательно найдут применение в практической работе.

Вообще надо сказать, что

четыре года нашего взаимного общения дали очень неплохие результаты. Если в начале периода мы говорили о необходимости работы женского актива по формированию предложений в коллективные договоры, о внедрении раздела, обеспечивающего защиту труда, социальных гарантий, охрану материнства и детства, то сегодня мы уже имеем во всех коллективных договорах дополнительные пункты. А в части договоров - отдельные выделенные разделы в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением, и эта работа продолжается. Наша задача, в том числе и через обучение, добиваться того, чтобы в каждом коллективном договоре был такой раздел.

Одним из положительных примеров является то, что с пособий в одну тысячу рублей при рождении ребенка предприятия постепенно переходят на большие суммы, на ряде предприятий это даже десять тысяч и более. А в некоторых колдоговорах даже выполняется социальный пробел по «неохваченному» государственным пособиями на ребенка периоду в возрасте от полутора до трех лет. Практически все женсоветы и женские комиссии в зоне особого внимания держат многодетные семьи, стремясь быть им настоящей поддержкой.

На местах многое сделано и делается, и мы, организа-

торы семинара, тоже почерпнули для себя массу интересного. Из анкет, которые заполнили участницы, и из выступлений на «круглом столе». На основе самых интересных предложений будем формировать план работы нашей комиссии. Одно из ее направлений - это как раз обобщение опыта работы лучших женских организаций, о нем мы информируем через наши СМИ. В дальнейшем планируем проводить и зональные семинары, чем, безусловно, расширим наш женский профсоюзный актив.

Что ж, женский актив профсоюза горняков и металлургов действительно растет и крепнет и имеет мощную поддержку со стороны его обкома. Прошедший семинар - тому подтверждение. Об этом говорили и сами его участницы. А опыт, который они просто-таки выплескивали за «круглым столом», действительно, дорогого стоит. Берите, подружки!

Вот женсовет профкома Златоустовского металлургического завода, его возглавляет Надежда Пимахина (кстати сказать, в новом году он будет отмечать свое 50-летие), проводит творческий конкурс женских коллективов. Женские бригады наладки термокалибровочного цеха, стюардов цеха ремонта металлургических печей - на сцене блещут талантами! Оказываются, действитель-

но, нет некрасивых и неталантливых женщин - все красавицы и умницы! Надо только помочь этой душевной красоте раскрыться.

А в профкоме ММК комиссия по работе с женщинами под руководством Лилии Близиной организовала клуб «Спортивная мама», создала свою женскую лигу КВН и уже третий год проводит конкурс «Стальная королева», мечтая о том, чтобы он обрел статус областного.

На ЧМК из девяти членов президиума профкома пять - женщины! Четыре из них члены женсовета, который возглавляет Валентина Бойко. И на этом предприятии работа с семьей и женщинами возведена в особый ранг, потому что Валентина Федорова обладает бесценным даром - убеждения. Своим опытом она с удовольствием поделилась на семинаре.

О том, как помогает такая учеба, поведала председатель женсовета комбината «Магnezит» Елена Тиунова. Женщины начинали здесь работу с нуля, за четыре года появился «свой» раздел в коллективном договоре предприятия. Удалось добиться выплаты единовременного пособия при рождении ребенка в размере уже 10 тысяч рублей, организовано бесплатное оздоровление в санаториях для детей из неполных семей...

Самая юная участница семинара, Ирина Соболева, возглавившая вновь созданную при профкоме ЧТПЗ комиссию по работе среди женщин, внесла свои интересные предложения, их дополнила председатель также вновь созданного на этом предприятии женсовета Валентина Цыбульникова.

И, наверное, общее мнение выразили его самые активные участницы - председатель комиссии по работе с женщинами Магнитогорского метизно-калывровочного завода Людмила Сваровская и председатель комиссии по защите материнства и детства Челябинского электрометаллургического комбината Наталья Челябинова. Они также поделились опытом своей работы и пожелали женскому движению в профсоюзе дальнейшего развития. Ведь женский актив - это своего рода лицо любого профсоюза.

Наталья ЛАДУШИНА.



ИНТЕРЕСНАЯ ВСТРЕЧА

31 октября и 1 ноября нынешнего года по инициативе молодежной комиссии профкома ОАО «Челябинский металлургический комбинат» прошли дружеские встречи молодых работников комбината со студентами первого курса Челябинского металлургического колледжа.

Вопрос о работе с учебными заведениями профильного образования молодые работники ОАО «ЧМК» поднимали давно. Зная не понаслышке, что на комбинате существует проблема закрепления кадров, молодые специалисты решили принять участие в ее решении. Вспомнили трудности не такой уж далекой собственной студенческой юности и решили уже с первого курса устраивать совместные встречи и мероприятия со студентами. Проводить с ними информационную работу, организовывать походы в музей комбината, в цеха, устраивать встречи с выпускниками, проводить совместные мероприятия.

Эту идею поддержали и начальник управления персоналом С.В. Кабешкин, который помог в освождении молодых работников для участия в агитационно-информационной работе, и преподаватели колледжа, организовавшие классные часы для совместных встреч с молодыми работниками комбината. Старт новой формы профориентационной работы начался с 1 курса (заведующая отделением И.С. Булгакова).

Такая форма работы, когда студенты уже с первого курса обучения общаются с молодыми работниками их профиля, проводят совместные мероприятия, делаются общими интересами, поможет в дальнейшем легче адаптироваться на производстве, усвоить специфику профессии, а также закрепиться на комбинате.

Вот какими впечатлениями от первой встречи с молодыми специалистами комбината поделились студенты.

Елена Голоднова: «Меня порадовало то, что работники комбината неравнодушны к нашей судьбе, нашему

профессиональному становлению. С их помощью мы стали хоть на маленький шаг, но ближе к ЧМК. Мы увидели наш комбинат их глазами, глазами вчерашних выпускников.

Я хочу, чтобы у нас было больше таких встреч, хотелось бы подружиться с этими ребятами. Ведь впереди практика и работа. Хотелось бы встретиться и со старожилками производства, которые отдали большую часть жизни комбинату. Мы будем ждать новых встреч».

Артур Траксель: «Я узнал, что такое работа, от знающих людей. У меня появился стимул к учебе, так как профессия электрика широко востребована. Я бы хотел, чтобы чаще проводили такие встречи с опытными и молодыми специалистами».

Надежда Пржевальская: «Мне очень понравился этот открытый урок. И я горжусь тем, что живу в Металлургическом районе, учусь в металлургическом колледже, и я надеюсь на то, что по окончании учебы я буду работать на металлургическом комбинате».

Ксения Савицкая: «Я узнала, что у нас в колледже есть студенческий профсоюз, в который мы можем обратиться, и что нам могут помочь решать наши проблемы, реализовывать наши интересы».

Павел Шаболин: «Недавно в металлургический колледж приходили бывшие выпускники нашего колледжа. Они рассказали, где и кем работают после окончания колледжа. Потом мы просмотрели фильм о металлургическом комбинате. В этом фильме рассказывалось, как в тяжелые годы войны строился комбинат, как выпускали первую сталь. С годами на смену старому оборудованию пришло новое, современное, на котором интересно работать».

Елена ДУША, специалист профкома ЧМК.

менное, на котором интересно работать.

На ЧМК трудится много выпускников металлургического колледжа, которые внесли немалый вклад в развитие комбината. У комбината есть хоккейный клуб «Мечел» и профилакторий «Каштак». Встреча с выпускниками оставила хорошее впечатление о комбинате. Хотелось бы больше таких встреч!».

А вот что думает **Ольга Антонова**, слесарь КИПиА, выпускница колледжа: «Если откровенно, на первую встречу со студентами я шла с сомнением: а нужно ли им это? Ведь инициатива таких совместных встреч пошла от нас. Думала, нас всерьез и не воспримет никто. Но все оказалось иначе: нас слушали внимательно, задавали вопросы, предлагали вместе организовать экскурсии по комбинату».

Считаю, что польза от встречи будет: потому что на первом курсе многие студенты и не представляют, в чем заключается их профессия. Нужно проводить с ними совместные экскурсии по цехам, в музей комбината, показывать рабочие места, а в дальнейшем помогать в прохождении производственной практики».

Инесса Степановна Булгакова: «Когда ко мне пришли с предложением о взаимодействии специалистов со студентами, я с радостью его приняла. Это действительно необходимо: наши профессии сложные и специфичны. И когда студенты общаются уже с первого курса с молодыми специалистами, думаю, им легче будет не только в прохождении практики, но и в производственной адаптации».

Приятно, что среди молодых специалистов ОАО «ЧМК» видишь своих выпускников. Знаешь, что твой труд тоже был не напрасным. Желаю успехов и результатов в нашей совместной работе!».

Елена ДУША, специалист профкома ЧМК.

Юридическая консультация

О ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

ПРОДОЛЖАЕМ РАССКАЗЫВАТЬ О НОВОМ ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПОСОБИЙ ПО ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам с первого дня временной нетрудоспособности. Оно **выплачивается за календарные дни**, приходящиеся на соответствующий период нетрудоспособности. Обратите внимание, что до 2007 года **первые два дня** болезни, выпадавшие на выходной (например, субботу), не оплачивались. Теперь работодатели обязаны при любых обстоятельствах оплатить эти дни, так как расчет пособия производится исходя из календарных дней.

Назначение и выплата пособий по временной нетрудоспособности осуществляются работодателем по месту работы застрахованного лица. В случае, если застрахованное лицо работает у нескольких работодателей, **пособия назначаются и выплачиваются ему каждым работодателем.**

Застрахованному лицу, утратившему трудоспособность вследствие заболевания или травмы в течение 30 календарных дней после увольнения, пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается работодателем по его последнему месту работы либо территориальным органом Фонда социального страхования.

Основанием для назначения и выплаты пособий является **листок нетрудоспособности**. При утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы листок нетрудоспособности оплачивается за весь период нетрудоспособности до дня ее восстановления (установления инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности).

Но есть и исключения, которые определены статьей 6 Закона N 255-ФЗ.

Пособие выплачивается:

не более чем за 24 календарных дня пребывания в санаторно-курортном учреждении, расположенном на территории РФ, при долечивании застрахованного лица непосредственно после стационарного лечения;

не более 4 месяцев подряд или 5 месяцев в календарном году застрахованному лицу, признанному в установленном порядке инвалидом и имеющему ограничение в трудовой деятельности (при заболевании туберкулезом) пособие выплачивается до дня восстановления трудоспособности или до дня увеличения степени ограничения в трудовой деятельности вследствие заболевания туберкулезом);

не более чем за 75 календарных дней работнику, заключившему срочный трудовой договор на срок до 6 месяцев, а также застрахованному лицу, у которого заболевание или травма наступили в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Алексей ГОРЮНОВ,
юрисконсульт обкома ГМПР.

ДИПЛОМЫ СТИПЕНДИАТАМ

В Южно-Уральском государственном университете состоялось вручение дипломов стипендиатам Челябинского трубопрокатного завода.

Лауреатами стипендии Фонда имени легендарного директора ЧТПЗ Якова Павловича Осадчего в 2007 году стали четверо студентов физико-металлургического факультета ЮУрГУ - Александр Сарафанов, Александр Бураков, Яков Лебедев и Ярослав Космацкий. Все они успешно осваивают металлургические специальности и серьезно занимаются научно-исследовательской деятельностью. Присвоение звания стипендиатов ЧТПЗ гарантирует им ежемесячные (в течение учебного года) выплаты в размере полутора тысяч рублей.

На церемонии торжественного вручения дипломов студенты принимали поздравления от председателя Совета директоров ЧТПЗ Александра Федорова и ректора ЮУрГУ Александра Шестакова.

Интересно знать

С КАКИХ ПОР ГОВОРЯТ ПРО ХАЛАТНОСТЬ

Можно сказать, что с сороковых годов XIX века, когда относительно прилагательное «халатный» (халатная ткань, халатный покров) приобрело, поначалу в литературе, а затем и в обиходе, качественное значение: небрежный, неряшливый, нерадивый, лениво-недобросовестный - по отношению человека к службе (работе), своим обязанностям, домашним делам и т. д. Такое отношение стали называть халатным или халатностью.

Халат в дворянской среде изначально был символом русского барства с его леностью, необязательностью. У помещиков и чиновников он был типично домашней одеждой. В эволюции значения слова «халатный» заметный след оставил Н.В. Гоголь, придав ему ироническую окраску.

Взять, к примеру, последнюю главу первого тома «Мертвых душ», где рассказывает о двух обитателях отдаленного уголка России: «Один был отец семейства, по имени Кифа Мокиевич, человек нрава кроткого, проводивший жизнь халатным образом. Семейством своим он не занимался; существование его было обращено более в умозрительную сторону и занято следующим, как он называл, философическим вопросом...» (вот тут бы в самый раз перечитать до конца историю отца и сына-богатыря, Мокія Кифовича, который «ни за что не умел взятые слегка»).

За прошедшие полторы сотни лет негативное значение слова «халатность» заметно усилилось. Понятие это даже вошло в Уголовный кодекс РФ как вид должностного преступления.

Интересно знать

КОГДА В РОССИЮ ПРИШЕЛ МИЛЛИОН?

11 января 1703 года увидела свет книга «Арифметика, сиречь наука числительная». С разных диалектов на славянский язык переведенная, и во едино собрана, и на две книги разделена — первый фундаментальный отечественный труд по математике, по которому целых полвека учились все российские студенты.

Леонтий Теляшин, крестьянский сын из Осташковской слободы Тверской губернии,

прозванный Петром I «магнитом» за способность притягивать знания (и получивший в связи с этим новую фамилию - Магницкий), положил начало регулярному математическому образованию на Руси. Он ввел в русский язык такие числительные, как миллион, миллиард, триллион и квадриллион, а также такие термины, как множитель, делитель, произведение и извлечение корня.

Таким образом, старославянские числительные тьма и легион продолжали жить только в церковной и художественной литературе, а научный мир перешел на международные обозначения. Правда, сегодня в русском языке вместо миллиарда чаще используется миллиард, но западный мир достаточно точно следует обозначениям, введенным более 500 лет назад.