



Зарплата. Занятость. Защита!

СПЛАВ

Челябинский областной комитет Горно-металлургического профсоюза России

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

№3 (56) февраль 2008 г.

WWW.Gmpr74.ru

Выходит 2 раза в месяц

Конфликтная ситуация

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: ИНФЛЯЦИЯ СОВЕСТИ

**Увеличить заработную плату!
Улучшить условия труда!
Решить жилищный вопрос!
В случае невыполнения этих условий «мы откажемся работать в цехе», а «в случае репрессий будем вынуждены обратиться в прокуратуру»... Такие требования прозвучали в коллективном обращении работников Кыштымского медеэлектролитного завода к администрации предприятия. Капля за каплей наполнялась эта бездонная чаша и вот наконец-то переполнилась: люди перешли к решительным действиям. А ведь столько лет терпели!**



Наверное, терпели бы и дальше, если бы не последняя капля - прошлогодний осенний скачок цен на продовольственные товары. На фоне этого кризиса 10-процентное повышение зарпла-

ты работников КМЭЗ в августе 2007 года показалось просто издевательством. Со скрипом перекрыв официальные темпы инфляции, реальная зарплата кыштымских металлургов после августов-

ского жеста «щедрости» так и не выросла. В декабре «чистых» денег, выданных на руки, многим медеэлектролитчикам и их семьям едва хватило только на питание. Три года КМЭЗ входит в

холдинг «Русская медная компания» (РМК). И три года отношение зарплаты к прожиточному минимуму здесь не меняется, уровень оплаты труда остается намного ниже среднеотраслевого. Достичь

нормы Отраслевого тарифного соглашения и Отраслевого социального стандарта оплаты труда для кыштымцев - давняя и несбыточная мечта.

(Окончание на 4-й стр.).

Металлургические новости

ММК УЧИТСЯ УПРАВЛЯТЬ БИЗНЕСОМ

Продолжается обучение директоров и специалистов Магнитогорского металлургического комбината для работы в зарубежных проектах по программе повышения квалификации «Управление международным бизнесом».

На одном из последних занятий в корпоративном центре подготовки кадров «Персонал» слушатели познакомились с опытом компании SMS Demag.

В рамках этой же программы состоялся семинар «Управление ценностью компании. Методы оценки бизнеса». Слушатели познакомились с методами оценки бизнеса, а также ключевыми факторами, определяющими стоимость компании.

В ходе обучения по программе повышения квалификации «Управление международным бизнесом» слушатели получают наиболее полную информацию о мировом опыте управления проектами, а также знания, необходимые для того, чтобы разговаривать на одном языке с международным бизнесом.

ЛУЧШИЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ЧМК

На Челябинском металлургическом комбинате определены подразделения, добившиеся наиболее высоких производственно-экономических показателей в 2007 году.

По итогам года лучшим был признан коллектив прокатного цеха № 4. Готовой толстолистовой прокатной продукции здесь стало выпускаться

больше на шесть процентов к 2006 году, прибыль от реализации продукции составила более 71 миллиона рублей.

Второе место присуждено коллективу управления железнодорожного транспорта. Благодаря работе этого подразделения объем грузоперевозок повысился на три процента, что позволило предприятию сэкономить около 80 миллионов рублей.

Третью ступень пьедестала разделили между собой агломерационное производство и прокатный цех № 2. В минувшем году на аглопроизводстве была проведена реконструкция рудного двора, заменена футеровка конвейерных барабанов и выполнен ремонт усреднительной машины. Эти и ряд других мероприятий позволили повысить производительность АГП на 17,3 процента в сравнении с 2006 годом. Работникам прокатного цеха № 2 удалось увеличить отгрузку товарного проката на 7,1 процента по сравнению с 2006 годом.

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ВКЛАД РАЦИОНАЛИЗАТОРОВ

Более 66 миллионов рублей составил экономический эффект от внедренных в 2007 году на трубных заводах Группы ЧТПЗ рационализаторских предложений.

За год на Челябинском трубопрокатном и Первоуральском новотрубном заводах было подано свыше 11 тысяч рацпредложений и предложений по совершенствованию производственной дея-

тельности. Состоялись конкурсы среди цеховых рационализаторов, по итогам которых победители получили материальное вознаграждение. Для вовлечения в процесс совершенствования производства молодых сотрудников и перспективных студентов вузов продолжена реализация корпоративного проекта «Стажеры», программы «ТОП» (тотальная оптимизация производства), «СПС» (система постоянного совершенствования), «Кайзен» - стратегии непрерывных улучшений.

ЗЛАТОУСТОВЦЫ УДВОИЛИ ОБЪЕМЫ ПРОДАЖ

Златоустовский металлургический завод в январе 2008 года по сравнению с январем 2007 года увеличил объемы продаж в действующих ценах почти вдвое, реализовав продукции более чем на один миллиард 100 миллионов рублей.

Выплавка стали увеличилась на предприятии на два процента - до 53 тысяч 983 тонн. Производство товарного проката с подкатом возросло на 6,6 процента - до 40 тысяч 729 тонн. Отгрузка продукции потребителям выросла на 7,5 процента - до 40 тысяч тонн.

В сортаменте выпускаемой продукции существенно увеличилась доля дорогостоящих быстрорежущих и высоколегированных марок стали. Только за месяц реализации калиброванной стали выросла на 11,5 процента - до тысячи 220 тонн. Продажи нержавеющей стали увеличились с тысячи 32 до тысячи 135 тонн.

ДЕНЬ РОЖДЕНИЯ ММК

1 февраля флагман отечественной тяжелой промышленности - Магнитогорский металлургический комбинат - отметил 76-й день рождения.

К этой дате ММК подошел с рекордными за свою историю производственными показателями, выпустив в 2007 году 12,2 миллиона тонн товарной продукции. В этом же году на предприятии приступили к реализации нескольких масштабных инвестиционных проектов. Один из самых крупных - строительство нового цеха и стана «2000» холодной прокатки стоимостью более миллиарда долларов. Стан будет выпускать высококачественный холоднокатаный лист для автомобильной промышленности. Мощность - более 2 миллионов тонн в год. Уже через три года новый цех должен дать первую продукцию.

В августе 2007 года Магнитка приобрела 75 процентов акций ЗАО «Интеркос-IV» - Санкт-Петербургской компании, производящей крупногабаритные штампы, пресс-формы весом до 70 тонн и штампованные детали для автомобилестроителей и производителей бытовой техники.

В сентябре подписано соглашение об осуществлении инвестиций, согласно которому к 2010 году ММК создаст завод по изготовлению штампованных деталей и сервисный металлоцентр в Санкт-Петербурге. Инвестиции в строительство завода составят порядка трех миллиардов рублей. В конце прошлого года состоялась торжественная церемония закладки символического камня в основание будущего завода, на которой присутствовал президент РФ Владимир Путин.

Среди других крупных проектов Магнитки - создание Приоскольского горно-обогатительного комбината в Белгородской области, строительство металлургического предприятия на территории Турции, строительство новых и модернизация старых производственных объектов на магнитогорской площадке комбината.

В день 76-летия Магнитки свои поздравления с праздником в адрес работников и ветеранов комбината, всех горожан направил председатель совета директоров ММК Виктор Рашников. «Сегодня на карте Южного Урала Магнитка - одна из самых ярких точек. Облик заурядного рабочего города давно ушел в прошлое. Разветвленная инфраструктура, новые крупные социальные объекты, развитые медицина, культура, спорт стали для нас делом привычным, но до сих пор не перестают удивлять гостей нашего города», - отметил Рашников. Здоровья, счастья, оптимизма, благополучия и процветания «людям мужественной профессии» пожелали председатель профсоюзного комитета ММК Александр Дерунов, председатель совета ветеранов комбината Михаил Тихоновский, председатель Союза молодых металлургов Марат Лукманов.

В день празднования годовщины предприятия в зале магнитогорского Дома кино «Современник» состоялось награждение победителей конкурса школьных сочинений «С ММК надежнее». В этот же день на территории комбината открылась выставка детских рисунков «Мир глазами детей», посвященная дню рождения предприятия.

По материалам Интернет-изданий.

Конфликтная ситуация

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: ИНФЛЯЦИЯ СОВЕСТИ

(Окончание. Начало на 3-й стр.)

Не лучше обстоят дела и на двух других южноуральских предприятиях РМК - Карабашском медеплавильном комбинате и Александринской горнорудной компании (об этом мы неоднократно писали).

В конце 2007 года, так и не дождавшись повторного увеличения зарплаты, рабочие медеплавильного цеха КМЭЗ обратились к совету директоров предприятия. Собрали подписи и потребовали «увеличить заработную плату на 100 процентов от среднего заработка в цехе». Медеплавильщики активно поддержали работники цеха электролиза меди, вызвав администрацию на серьезный разговор. По предложению профкома на эту встречу пригласили представителя РМК - вице-президента компании Дмитрия Сабурова. Но встреча, а особенно то, что сказал на ней зам. руководителя холдинга, вызвали еще большее возмущение металлургов.

Сейчас уже трудно установить, что именно хотел сказать тогда вице-президент: слишком много различных трактовок. Но даже если понимать это так, как понимает сторона работодателя в лице генерального директора КМЭЗ Николая Азарова, - смысл все равно удивляет. Вот как интерпретировал директор слова Сабурова:

- Каждый человек должен искать себе работу с такой заработной платой, которую он считает для себя достойной.

Рабочие же сочли, что им попросту указали на дверь: никого, мол, не держим, уходите, если не нравятся. Руководители были уверены, что идти металлургам с градообразующего предприятия некуда и что на этом можно выгодно сыграть. Более того, коллективному негодованию вообще не придали серьезного значения. Николай Азаров и сегодня считает, что никакого социального напряжения на заводе нет.

- На самом деле у нас нормальная обстановка, - заверил гендиректор на встрече с заместителем председателя обкома ГМПР Александром Коротких и председателем профкома завода Валерием Зиминым. - Люди работают, зарплату я летом поднял в соответствии с уровнем инфляции, законы не нарушаю. По зарплате мы, кстати, «среднячки». Да, не лидеры, как Магнитка, но и не в числе отстающих. Чего же еще нужно?

В начале января 2008 года официальная средняя заработная плата на КМЭЗ составила около 13,5 тысячи рублей. Но это с учетом окладов менеджеров и работников, нанятых по контракту. Рабочие возмущаются: фактически зарплата у них намного ниже. Да и 13,5 тысячи - невеликие деньги. Ниже этого уровня, согласно данным, собранным специалистами обкома ГМПР, в области получают только горняки да рабочие того же Карабашского комбината. На большинстве градообразующих предприятий Южного Урала зарплата давно ушла далеко вперед. Прилично оторвались и от карабашцев, и от кыштымцев все уральские предприятия по производству тяжелых цветных металлов - «Святогор», Средне-Уральский медеплавильный завод, «Уралэлектромедь». Вот такие «среднячки».



Заместитель председателя обкома ГМПР Александр Коротких:

- Дешевый труд не может быть качественным и производительным. Экономия на инвестициях в человека труда неизбежно ведет к деградации рабочей силы. Какие бы современные технологии и оборудование не применялись, без квалифицированного, уважающего себя работника эффект будет низким.

У нас есть основания надеяться, что будущее предприятий РМК - за разумным социальным партнерством, при котором нет противостояния труда и капитала. Это партнерство, обеспечивающее развитие бизнеса и рост благосостояния работников. А здесь многое зависит от согласованных действий власти, работодателя и профсоюза в одной упряжке, прежде всего в решении социальных задач.

- Маленький город - маленькая зарплата, - такова политика наших руководителей, - говорит бригадир цеха электролиза меди Алексей Барышов. - Расчет на то, что у нас нет выбора, и «выступать» мы не будем. Нам который год обещают: подождите, вот построим это, потом - то, и тогда повысим зарплату. А сколько платили, столько и платят. У меня пятый, высший разряд, 15 лет «горячего» стажа на КМЭЗе, а получаю я «грязными» со всеми надбавками 17-18 тысяч рублей. Учитывайте и переработку: нагрузку девяти человек мы часто выполняем в пятером. А молодой человек без опыта и разряда получает у нас всего около 10 тысяч рублей. Кстати, цены в нашем городе на некоторые товары выше, чем в Челябинске. В Челябинске мы ездим за покупками.

Совершенно естественно, считает Алексей Барышов, что на такую зарплату в городе много охотников не будет.

- Народ на заводе не держится, - продолжает бригадир. - Идти некуда, но все равно уходят: оставляют семьи здесь, сами уезжают на заработки в другой город, даже за пределы области.

Кадровый кризис, по мнению председателя профкома Валерия Зимины, на КМЭЗ уже который год набирает обороты. И смена руководства завода, произошедшая в августе (место бывшего гендиректора Александра Вольхина занял Николай Азаров со своей командой), несколько не улучшила ситуацию. Но если раньше эта проблема была связана, в основном, с молодыми работниками, то в прошлом году с заявлениями и обходными листами в отдел кадров потянулись работники среднего звена - квалифицированные рабочие, опытные мастера, основной кадровый ресурс предприятия. С такими темпами оттока уже через год-два бесценный производственный опыт передавать будет некому и некем.

Кыштымское предприятие считается в РМК одним из самых экономически устойчивых и прибыльных, а сама РМК - динамично развивающейся компанией. В середине 2007 года, по данным информационного агентства

«Урал-пресс-информ», руководство компании приняло решение о строительстве на территории области гидрометаллургического завода стоимостью 500 миллионов долларов. Примерно в это же время было приобретено АО «Михеевский ГОК» - еще 33 миллиона долларов. Холдинг постоянно выражает готовность участвовать в аукционах на приобретение права пользования различными месторождениями. За каждым этим действием - дополнительные миллионы долларов. Короче говоря, деньги у управленцев есть. Денег нет только у тех, кто их, собственно, делает, простаивая каждый день у ванн с растворами и вдыхая полной грудью кислотные пары.

Бережное отношение к людям - примерно так сформулирован один из пунктов корпоративной программы РМК. Хотелось бы знать, что и кого бережет руководитель, не думающий о росте покупательной способности заработной платы, считающий, что стабильность в этом деле - «признак мастерства». И не камень ли за пазухой вместо заявленной бережливости - запланированная на 2008 год «оптимизация численности персонала» в связи с «автоматизацией производства», другими словами - массовое увольнение рабочих? Кстати, об этом сюрпризе многие электролизники и шламовщики пока еще не знают. А вот их товарищи по холдингу - горняки Александринки - знают. Там сокращение вот-вот начнется, и уже сегодня к расчету готовятся более 60 человек. На Карабашском же комбинате увольнения всюду идут. Это - к слову о бережливости. Сейчас на КМЭЗ проходят

встречи администрации завода и представителей РМК с бригадами и сменами цеха электролиза меди. Отказавшись разговаривать с рабочими в цеховом масштабе, Николай Азаров решил провести разъяснительные беседы в отдельных группах. «С народом я договорюсь», - уверен директор. Хотелось бы верить, что договорится полюбовно и не в ущерб интересам рабочих. Да только верится пока с трудом. Обещания дирекции в апреле этого года повысить зарплату на 5 процентов люди воспринимают со смехом. Да и готовящиеся увольнения не внушают оптимизма. «Рынок диктует свои правила, мы должны быть конкурентоспособными», - комментирует управленец будущую акцию. Вот и получается, что чем жестче рыночные условия и чем стремительнее темпы инфляции, тем суровее социальная политика на предприятии, тем меньше совести у работодателя.

Челябинский обком ГМПР собирается выйти на руководство РМК с инициативой создания социального совета. В его состав, кроме руководства самого холдинга, должны войти профсоюзные лидеры предприятий РМК, а также представители правительства области. Создание такого совета, как считают в обкоме, - один из способов эффективного решения вопросов заработной платы и, соответственно, проблемы социальной напряженности.

Владимир ШИРОКОВ.

На снимках: бригадир цеха электролиза меди Алексей Барышов (снимок на 3-й стр.); Александр Коротких беседует с рабочими КМЭЗ (снимок на 4-й стр.).

СЪЕЗД СОСТОЯЛСЯ. ВПЕРЕДИ - НОВЫЕ РУБЕЖИ

VI съезд Горно-металлургического профсоюза России, прошедший в Москве несколько недель назад, завершил очередной и дал старт новому этапу деятельности профсоюза и развития профсоюзного движения. Как действовать дальше? Какими приоритетами руководствоваться в профсоюзной работе в следующие четыре года? На какие новые рубежи держать курс? Об этом сказано в программных документах, принятых съездом.

Главный документ, утвержденный делегатами 24 января, - **Программа действий Горно-металлургического профсоюза России на 2008-2011 годы**. Она продолжает основные направления, выработанные предыдущими съездами. Это экономическая, организационная и международная работа, содействие занятости, оплата и охрана труда, социальные гарантии, развитие социального партнерства, правовая защита.

Вместе с тем, в Программе установлен новый ориентир в области оплаты труда: **«к началу 2012 года достичь уровня средней заработной платы по отрасли, равного 40 тысячам рублей»**. В документе учтены и последние изменения в социально-экономической жизни страны, связанные с реализацией приоритетных национальных проектов, реструктуризацией предприятий, аутсорсингом, заемным трудом. На эти изменения в числе прочих обратил внимание делегат съезда председатель профкома магнитогорского завода «ММК-Ме-

тиз» **Андрей Солоцкий**. Он предложил обобщать опыт организационного укрепления первичек в условиях проводящейся реструктуризации.

Одной из важных задач в области организационной работы съезд поставил развитие и совершенствование института профсоюзных преподавателей. В соответствии с принятым решением, записанным в Программе, в Челябинске будет создан учебный центр ГМПР. Будет взят на вооружение и опыт создания при профкоме Челябинского металлургического комбината Школы профсоюзного актива, о котором рассказала заместитель председателя профкома ЧМК, профсоюзный преподаватель **Вера Мехренина**.

В последние годы в первичных и территориальных профорганизациях оживилась информационная работа. Так, на саткинском комбинате «Магnezит» освоен опыт проведения смотроконкурса на лучшую постановку цеховой информационной работы, начат выпуск собственной газеты «Проф-

союзные вести», улучшились контакты с изданиями областного комитета и Центрального совета ГМПР. Об этом на съезде говорил председатель профкома «Магnezита» **Виктор Вершинин**. Предложения саткинцев и представителей других первичек также нашли отражение в Программе, где информационная работа выведена отдельным пунктом. Создание единого информационного поля - такова стратегическая задача ГМПР на ближайшие годы.

Дополнительными разделами в Программе отмечены молодежная и гендерная политика. Это - результат деятельности выдвинувшихся в активе на первый план молодежи и женщин, о чем рассказали на съезде представители нескольких регионов, в том числе заместитель председателя Челябинского обкома ГМПР **Андрей Шведов**.

Вместе с Программой съезд принял **резолюции**, в которых сформулированы требования делегатов, адресованные президенту, Федеральному собранию и правительству РФ. Дав соответствующие социально-экономические обоснования, съезд потребовал восстановить Министерство труда, повысить к концу 2008 года минимальный размер оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения, восста-

новить обязательное государственное страхование трудящихся на случай потери работы, обеспечить достойную жизнь нетрудоспособных граждан на основе норм Международной организации труда и Европейской социальной хартии.

Делегаты призвали «всех людей труда... **решительно и бескомпромиссно противодействовать легализации заемного труда**», в эпоху экономической глобализации крепить международное профсоюзное движение, чтобы **«противостоять наступлению капитала на права работников»**.

Одной из целей в Программе действий ГМПР определено закрепление практики создания органов социального партнерства (советов) в вертикально интегрированных многоотраслевых компаниях. Первый шаг к достижению этой цели делегаты сделали уже в дни работы съезда, встретившись в Москве с представителями управляющих компаний (холдингов): «Русский алюминий», «Металлоинвест», «Евразхолдинг», «Трубная металлургическая компания», «Объединенная металлургическая компания», «Мечел», «Энергопром Менеджмент».

Большое представительство южноуральцев было на встрече с директором управления по кадровой политике ООО «Управляющая компания «Мечел» **Е. Селиванов**.

В разговоре приняли участие представители ЧМК, челябинских филиалов ООО «Уральская кузница», ООО «Мечел-Энерго», «Мечел-Кокс», председатель Челябинского обкома профсоюза **Юрий Горанов**. Результатом общения стала договоренность о создании социального совета в ОАО «Мечел» (предположительно в начале второго квартала 2008 года) и согласие менеджмента компании принять участие в переговорах по заключению нового Отраслевого тарифного соглашения.

Аналогичным соглашением закончилась встреча с руководством ЗАО «Энергопром Менеджмент». В этот холдинг вместе с другими российскими предприятиями входит и Челябинский электродный завод, профсоюзную организацию которого на встрече представляла председатель профкома **Татьяна Яншина**.

...VI съезд ГМПР определил новые рубежи. Достичь их будет нелегко. Но всем вместе, с сильной организационной структурой и развитым чувством солидарности, с использованием скрытых возможностей миллионной армии рядовых членов профсоюза, - вполне по силам. А сила наша, как сказал лидер профсоюза **Михаил Тарасенко**, - в честности и решительности.

Владимир ШИРОКОВ.

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ СЛАБОЙ ЖЕНЩИНЫ

2008 год объявлен Годом семьи. На предприятиях и в организациях области пройдут различные образовательные, культурно-массовые и спортивные мероприятия, конкурсы, посвященные семье, воспитанию детей. Комбинат «Магnezит» первым дал старт. В середине января там прошел семинар на тему работы комиссии по вопросам труда и социальной защиты женщин, организованный профкомом предприятия и областным комитетом Горно-металлургического профсоюза России.



Среди участников семинара, а собрался сугубо женский коллектив, председатели и члены женсоветов профкома, цеховых комитетов комбината «Магnezит», представители профсоюзного комитета Бакальского рудоуправления.

Для многих информация, полученная в ходе общения со специалистами Учебно-методического центра Светланой Корепановой (заместитель директора УМЦ), Татьяной Поздеевой (психолог) и помощником председателя обкома ГМПР Натальей Поповой, стала не только источником новых знаний, но и хорошим стимулом к дальнейшей работе и внедрению новых методов. Активно группами во время тренингов поражала и удивляла одновременно. К этому подстрекали желание почерпнуть как можно больше информации, познакомиться друг с другом, поделиться своим опытом и узнать о работе других.

После нескольких заданий, в ходе которых преподаватели выясняли: чего ожидает группа от семинара, диагно-

стировали собравшихся на отношение к профсоюзному комитету и профсоюзной работе, была выявлена довольно любопытная деталь - каждый из участников понимает профсоюз как действенный инструмент защиты прав работника. Женщины должны были изобразить на бумаге образ, ассоциирующийся у них со словом «профсоюз». Они рисовали щит и меч, руку помощи, звезду с равными углами, скорую помощь. По словам преподавателей, такое единообразие и позитивный настрой в группах по отношению к профсоюзной работе встречается не часто. Можно с уверенностью говорить, что профсоюз на комбинате действительно является истинным защитником и надежной опорой для работников.

Тренинги проходили по нескольким темам: «Образ лидера-женщины и лидера-мужчины»; «Планирование работы комиссии по работе с женщинами»; «Причины спада профсоюзного членства». Разделившись на команды, участницы семинара серьезно и ответственно ра-

ботали над заданиями преподавателей, а после защищали свои творческие проекты.

Во время работы над темой образа мужчины и женщины как профсоюзных лидеров выяснилось, что слабые и сильные стороны у обоих полов примерно поровну. Важно умение свои слабые стороны превратить в сильные. А это, как известно, лучше всего удается представительницам слабого пола. Женщина, как мать, выслушает, пожалеет, при необходимости способна на кардинальные методы или

нестандартные решения, гораздо работоспособнее, лучше мужчины умеет читать язык жестов, обладает интуитивным чутьем, терпелива и даже согласна временно пойти на снижение статуса с тем, чтобы в дальнейшем все-таки добиться своей цели. Выходит, что на роль профсоюзного лидера женщина подходит куда лучше мужчины?... Да, но без мужской расчетливости, умения рисковать и стратегически выстраивать план действий не обойтись. В итоге группы пришли к единому мнению - идеальный вариант, когда

лидер мужчина, а его заместитель или помощник - женщина.

Перед преподавателями стояла нелегкая задача - в течение одного учебного дня совместить теоретические и практические занятия. Благодаря хорошо организованной работе и слаженным действиям группы по времени удалось уложиться. По откликам в анкетах, которые учащиеся заполнили в конце семинара, кроме высокой оценки работы преподавателей практически все пожелали регулярно проводить такие семинары.

СЛОВО УЧАСТНИЦАМ СЕМИНАРА

Участницы семинара поделились своими впечатлениями от учебы и коротко рассказали, какие направления в работе женсовета они считают первостепенными:

Елена Леонтьева, председатель комиссии по работе с женщинами профкома комбината «Магnezит»:

- Лидером я выбрана недавно. Для меня это совершенно новая работа, но я не боюсь. Думаю, что 25 лет работы с людьми, оператором диспетчерской службы, председателем цехкома мне помогут. Уже сейчас много идей и огромное желание двигаться вперед, сделать жизнь женщин не просто лучше, но и интереснее. Будем стараться проводить больше культурно-массовых мероприятий с участием семей наших работниц. Ну а во главе угла, конечно же, - охрана труда женщин на производстве, решение социальных вопросов.

Татьяна Короткова, завод магнезиальных изделий комбината «Магnezит», распределитель работ:

- Пока для меня все ново, но очень интересно и познавательно. В нашем подразделении работа комиссии только начинается, поэтому сегодняшний семинар для меня - возможность прежде всего узнать, чем должна заниматься комиссия, и как правильно организовать ее работу.

Светлана Корлыханова, работница отдела главного



механика управления комбината «Магnezит», член комиссии по работе с женщинами профкома:

- В комиссии я со дня ее основания - с 2002 года. Она создавалась по инициативе профкома с целью улучшения условий труда женщин на производстве. Считаю, что данная задача реализуется в полной мере. Многие я почерпнула для себя. Когда работаешь с людьми, помогаешь решать возникающие проблемы, приходит ощущение внутреннего удовлетворения, а значит, все делается не зря.

Римма Нуреева, работница центра технической экспертизы комбината «Магnezит»:

- Возможно, мое мнение сильно отличается от других, но я считаю, что комиссия не должна отвлекаться на культурно-массовую работу. Главное - защита прав женщин, создание комфортных условий для работы. А проведение конкурсов вроде «Мисс-обаяние» - это уже второстепенно, после того, как решим более серьезные вопросы.

Ольга КАСАТКИНА.



МОЛОДЕЖНЫЕ ДЕЛА СЕГОДНЯ

Forum.gmpr74.ru

Obkom@gmpr74.ru

Я - ЗА СВОБОДУ ВЫБОРА

Сегодня профсоюзное движение России как никогда нуждается в притоке свежих сил. «Молодежь - наше будущее» - теперь не просто пафосное высказывание, а самая что ни на есть истина. На всех уровнях, от первичных организаций и до вышестоящих органов, стараются привлечь как можно больше молодых кадров. Мудрые и закаленные жизненным опытом профсоюзные активисты готовы делиться своими знаниями и уступать дорогу подрастающему поколению. А уж оно не подведет...



Анастасия ПОЛОНСКАЯ.

Недавно избранный лидер студенческой профсоюзной организации Челябинского металлургического колледжа Максим Коклеев и не подозревал, что благодаря профсоюзу очень скоро его жизнь изменится. Хотя еще недавно был против вступления в профсоюз. Вот как он это объясняет:

- Я сторонник свободы и не терплю навязывания чьих-либо идей. Создание профсоюзной организации в нашем учебном учреждении поначалу воспринял в штыки. Многие из ребят вступали в профсоюз, повинувшись стадному инстинкту. И мало кто пытался понять, для чего это нужно. Вступили - и забыли. Я же сначала разобравшись, что за организация, чем занимается, какова структура, цели, задачи. И решил, что да, мне это действительно необходимо.

Осознанное вступление в профсоюз и активная позиция в итоге привели Максима к избранию его лидером студенческого профкома. В последнее время численность несколько снизилась. По мнению Максима, произошел естественный отбор. Остались те, кто действительно понимает, для чего нужен профсоюз.

- В копилке профкома есть уже несколько ярких примеров, показывающих нашу работу, - продолжает разговор мой собеседник. - Разобрались с ремонтом санузлов, установкой скамеек в коридоре. Учащиеся жаловались на качество пищи и обслуживание в столовой. За помощью профком обратился к администрации колледжа, медикам. Теперь мы постоянно следим за ситуацией. Пока больше нареканий не было. Каждая из решенных проблем добавляет членов профсоюза. Ребята все видят и понимают, кто за этим стоит. Вопросы вроде: «А зачем мне нужен профсоюз и что я буду иметь?» - мы стараемся пресекать на корню. Задаем встречный: «Зачем вы профсоюзу?». Я твердо убежден, профсоюз - не просто объединение людей одной профессии, а объединение активных единомышленников, понимающих, для чего они собрались, и какие задачи перед ними стоят.

Активного лидера студенческого профкома заметили в областной организации. Максим Коклеев был включен в состав делегатов от Челябинской области на съезд ГМПР. Он с удовольствием делится впечатлениями о своем пребывании в столице. Говорит, что до сих пор ему не доводилось бывать на мероприятиях такого уровня. Услышанное дало толчок к развитию новых идей. С сожалением вспоминает, что не удалось внести предложение в устав. Не уложился в регламент съезда. Суть предложения в том, чтобы студентам, как и рабочим, призыве в армию сохранялось членство в профсоюзе. Молодой активист надеется, что его предложение все-таки будет услышано.



Школа молодого профлидера

В КРУГУ ЕДИНОМЫШЛЕННИКОВ

Активность, справедливость, терпение, упорство, настойчивость, выдержка... Это не просто перечисление человеческих черт, а качества, которыми должен обладать профсоюзный активист.

Как оказалось, молодым профлидерам присуще наличие не только положительных, но и отрицательных черт: чрезмерная мягкость, излишняя эмоциональность и лояльность. А главный враг - недостаток времени. Вот такой психологический портрет участников очередного семинара из цикла «Школа молодого профсоюзного лидера ГМПР» составлен во время тренинга обратной связи.

В этот раз в течение двухдневного семинара ребята постигали азы трудового законодательства и изучали аспекты организационно-правовой работы в профсоюзах. Среди участников появились новички. Это представители молодежи ОАО «Уфалейникель», Златоустовского металлургического завода. Организаторы учли пожелания и программу обучения разнообразили экскурсией по вечернему Челябинску, что к познавательному добавило развлечений, сделал семинар еще более интересным.

- С огромным желанием иду на занятия, - делится впечатлениями о семинаре технолог, лидер комиссии по работе с молодежью Челябинского электродного завода **Алексей Зисман**. - В по-



вседневности приходится вариться в собственном соку, а здесь появилась возможность познакомиться с опытом работы молодежных комиссий других предприятий отрасли, получить профессиональные ответы на вопросы юридического характера и организационного плана. В работе это придает еще больше уверенности, и ты уже не задумываешься, как сделать правильно, а действуй уверенно. Если говорить относительно молодежи нашего предприятия, то сегодня мы в ожидании нового коллективного договора, заключение которого планируется в апреле. В него впервые будет включен молодежный раздел. Если действительно удастся, то это станет нашей первой значительной победой.

Разговор продолжил **Борис Карандашов**, машинист котлов ТЭЦ ОАО «ММК», заместитель председателя цехового комитета и председатель цехкома по работе с молодежью:

- Молодежными проблемами я занимаюсь уже более четырех лет. Конечно, за это время участвовал в различных семинарах. Недавно вот

прошел годичные курсы молодого лидера, организованные нашим предприятием. Но еще никогда не приходилось так досконально изучать историю профсоюзного движения России и зарубежных стран, что оказалось не просто интересно, но и полезно. Думаю, в дальнейшем это позволит избежать возможных ошибок при планировании акций и других мероприятий, более четко формулировать цели и определять задачи. Сегодня существенным препятствием для укрепления профсоюзов вижу недостаточную информированность. Нередко сталкиваюсь с ситуацией, когда работник самостоятельно пытается решить возникшую проблему. Спрашиваю, почему не обратился к начальнику цеха, в профсоюз. В ответ удивление и непонимание. Выходит, человек даже не знает, куда обратиться за помощью... С этим надо бороться. У себя на комбинате мы проводим собрания, распространяем агитационно-пропагандистскую литературу, стараемся дойти до каждого.

Ольга КАСАТКИНА.



Правовой диалог

КВАРТИРА ДЛЯ МОЛОДОЙ СЕМЬИ

«Вопрос - ответ» - в такой форме мы будем рассказывать и комментировать права и льготы молодежи, предусмотренные законодательством. «Квартирный вопрос», который задал на форуме сайта обкома молодой работник Юрий Платонов, безусловно, сегодня волнует многих. Этой темой мы открываем новую рубрику «Правовой диалог».

- В прошлом году я собирал документы на получение жилищного сертификата по программе «Молодая семья». Нашел подходящую квартиру, купил ее в кредит, надеюсь, что время скоро подойдет, и моя семья получит то, что причитается по программе. Мы оформили ипотеку в банке. Вселились в квартиру и пошли в наш сельсовет, узнать, как там наши дела. А нам заявляют, что мы теперь не являемся нуждающимися, так как купили квартиру. Скажите, пожалуйста, правы ли работники сельсовета и если нет, то какие меры надо предпринимать?

На вопрос отвечает юрист-консульт обкома **Алексей Горюнов**.

- Сожалею, но субсидию на приобретение жилья вам не дадут. Есть правила предоставления молодым семьям подобных субсидий в рамках реализации подпрограммы «Обеспечение жиль-

ем молодых семей» Федеральной целевой программы «Жилище» на 2002-2010 годы. Молодая семья может быть признана нуждающейся в улучшении жилищных условий по тем же основаниям, которые установлены статьей 51 Жилищного кодекса РФ для признания граждан

нуждающимися в жилье, предоставляемом по договорам социального найма. Согласно пункту 1 статьи 51, гражданами, нуждающимися в жилых помещениях, предоставляемых по договорам социального найма, признаются те, кто не является собственниками жилых по-

мещений или членами семьи собственника жилого помещения. Таким образом, ваша семья на сегодняшний день не может быть признана нуждающейся в улучшении жилищных условий. Вы являетесь собственниками жилья, которое приобрели в кредит.

Кого считать молодой семьей?

С 23 января 2008 года, в соответствии с последними изменениями, нуждающейся в предоставлении или строительстве жилья может быть признана молодая семья, в которой возраст супругов не превышает **35 лет**.