



# СПЛАВ

WWW.GMPR74.RU

№ 11(64) • 1-15 ИЮНЯ 2008 г.

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

## КРЕПОСТНЫЕ В XXI ВЕКЕ

*В сентябре прошлого года на встрече лидеров областной организации ГМПР и руководства «Русской медной компании» была достигнута договоренность о том, что в 2008 году на медных предприятиях Южного Урала улучшится ситуация с заработной платой. Об этом Николая Буякова и Юрия Горанова в ходе встречи заверил председатель совета директоров РМК Игорь Алтушкин.*

» стр. 4



Шламовщик цеха электролиза КМЭЗ Валерий Мамраимов

### Металлургические новости

#### ММК: РАСТУТ ПОСТАВКИ НА ВНУТРЕННИЙ РЫНОК

В этом году Магнитогорский металлургический комбинат планирует отгрузить на внутренний рынок более восьми миллионов тонн металлопродукции.

Руководство комбината рассматривает внутренний рынок в качестве приоритетного и стратегически важного. Только за период с 2005 по 2007 год при общем росте производства на 20 процентов, внутренние продажи выросли на 47 процентов. В 2007 году потребителям на внутреннем рынке отгружено 7,3 миллиона тонн, что почти на 1,3 миллиона тонн больше, чем в 2006 году. Примерно 70 процентов из этого объема составили поставки отраслевым клиентам и 30 процентов - региональным дистрибьюторам.

Ключевыми потребителями продукции комбината на внутреннем рынке традиционно являются предприятия металлургического комплекса, в том числе трубные заводы, предприятия машиностроительного комплекса, автомобильные заводы и стройиндустрия.

По прогнозам к 2013 году выпуск металлопродукции на ММК составит 15 миллионов тонн, из которых 12 миллионов тонн может быть реализовано на внутреннем рынке. Увеличивая продажи на этом приоритетном рынке примерно на один миллион тонн в год, ММК планирует занять место стратегического поставщика металлопродукции для крупнейших российских отраслевых потребителей.

#### ПЛАН МАЯ ПЕРЕВЫПОЛНЕН

В мае 2008 года по сравнению с маем 2007 года Ашинский металлургический завод (город Аша Челябинской области) увеличил валовый выпуск товарной

продукции в действующих ценах с 838 миллионов 833 тысяч до одного миллиарда 528 миллионов 807 тысяч рублей.

Производство стали выросло с 59 тысяч 564,4 тонны до 65 тысяч 459,1 тонны, что на 1,2 процента больше плана. Выпуск проката увеличился с 39 тысяч 360,2 тонны до 49 тысяч 502 тонны, аморфной ленты - с 10,0817 до 17,12075 тонны. Изготовлено также 168 тысяч 510 штук витых магнитопроводов и товаров народного потребления на 49 миллионов 407 тысяч рублей, что на 2,2 процента больше плана. Реализация толстолистового проката увеличилась с 35 тысяч 936 до 44 тысяч 554,1 тонны. Производительность труда в расчете на одного работающего увеличилась на 3,8 процента.

#### УГЛЕРОДНЫЕ АКТИВЫ ДЛЯ ЧТПЗ

ОАО «Первоуральский новотрубный завод», входящий в состав ЗАО «Группа ЧТПЗ», и компания «Samco International Ltd.» подписали договор на разработку углеродных активов по проекту строительства электросталеплавильного комплекса на ПНТЗ с использованием механизмов Киотского протокола.

По словам генерального директора ЗАО «Группа ЧТПЗ», являющегося управляющей компанией ОАО «ПНТЗ» и ОАО «ЧТПЗ», Павла Пелюгина, реализация проекта предусматривает не только создание новых мощностей, которые позволят снизить удельные затраты на производство продукции, но и заложить основу для перехода к экологически безопасному производству, основанному на применении самых современных технологий и технических решений.

Доходы, которые Группа получит благодаря сотрудничеству с компанией Samco International от реали-

зации сокращений выбросов парниковых газов, послужат дополнительным источником инвестиций в модернизацию и переоснащение трубных производств.

#### КАЧЕСТВЕННЫЙ КРЕПЕЖ

На Магнитогорском метизно-калибровочном заводе продлено действие сертификатов соответствия на железнодорожный крепеж.

Комиссия Регистра сертификации на федеральном железнодорожном транспорте (РС ФЖТ, Москва) по результатам инспекционного контроля подтвердила качество железнодорожного крепежа ММК-МЕТИЗ.

Инспекционный контроль включал в себя анализ действующего производства, нормативной и технологической документации, входного, пооперационного и контроля готовой продукции, существующей испытательной базы. По его результатам было подтверждено соответствие производства требованиям, предъявленным при сертификации в системе сертификации на железнодорожном транспорте (ССФЖТ).

Действие сертификатов соответствия на продукцию продлено. Магнитогорский метизно-калибровочный завод входит в Группу предприятий ОАО «ММК». Предприятие является крупнейшим, а по некоторым позициям, единственным российским производителем железнодорожного крепежа, качество которого подтверждено сертификатами.

В 2007 году ММК-МЕТИЗ увеличил выпуск железнодорожного крепежа на 52 процента и произвел этого вида продукции свыше 59 тысяч тонн. В структуре продукции завода железнодорожный крепеж занимает около восьми процентов.

По материалам [uralpress.ru](http://uralpress.ru)

# КРЕПОСТНЫЕ В XXI ВЕКЕ

« стр. 3

Пятью месяцами позже достигнутая договоренность была подтверждена протоколом, подписанным представителями областного комитета профсоюза и РМК. В этом документе работодатель в лице вице-президента компании Дмитрия Сабурова выразил готовность выполнять нормы Отраслевого тарифного соглашения, касающиеся оплаты труда.

Но сегодня, на исходе полугодия, ничего из того, о чем удалось договориться в вопросах оплаты труда, не выполнено. Ни в Александринской горнорудной компании (АГРК), ни на Карабашском медеплавильном комбинате, ни на Кыштымском медеэлектролитном

заводе (КМЭЗ) соотношение зарплаты с прожиточным минимумом так и не достигло нормы ОТС (4 ПМ), по-прежнему остается низкой покупательная способность зарплаты.

И это происходит в период подготовки и заключения коллективных договоров. Заседания двухсторонних комиссий проходят на фоне нарастающей социальной напряженности: рабочие, уставшие от обещаний руководства и минимальных, от случая к случаю, повышений зарплаты, готовы к активным действиям. Представители работодателя не принимают про-

екты колдоговоров, предложенные профсоюзной стороной. А предлагаемые взамен варианты поступают от администрации лишь к окончанию сроков ведения переговоров, обсуждать их в коллективах не остается времени.

Мы уже не раз писали об успешной финансовой «раскрутке» РМК на отечественном и мировом рынке. Компания уверенно ведет политику, как говорили в демидовские времена, «благоприобретательства»: покупает горнообогатительные производства, активно интересуется медными месторождениями. На медных предприятиях открываются новые подразделения, увеличиваются мощности действующих производств. А произведенный товар - это



Но в РМК, скорее всего, полагают, что то, что они дают, вполне достойно. Заводчик Никита Демидов тоже так считал, когда выгонял приписных крестьян на работу - «повинность»

своими выходными, часами отдыха и сна - выходят на переработку, то есть, по сути, становятся крепостными. А инфляция тем временем успевает не только скушать все прибавки, но и убежать вперед.

Вопросы оплаты труда стали главной темой прошедшего на днях при обкоме ГМПР совещания председателей профкомов предприятий РМК. Его участники рассказали об обстановке в трудовых коллективах и ходе колдоговорных кампаний. Была проанализирована хозяйственно-экономическая деятельность медного холдинга.

В совещании приняли участие представители первичек, имеющих трудный опыт общения с работодателем по проблемам оплаты труда в фазе подготовки и заключения коллективных договоров. Это Вера Мехренина и Владимир Акатъ-

ев - заместители председателей профкомов челябинских металлургического и электрометаллургического комбинатов. На ЧМК в день работы согласительной комиссии люди вышли на пикет к зданию заводоуправления. Успеху кампании способствовали активное освещение событий в СМИ, принципиальность позиции профкома и одновременно готовность к взаимным уступкам. А вот работники ЧЭМК избрали путь коллективного трудового спора. О том, как в такой ситуации соблюсти все формальности, чтобы спор был признан легитимным, рассказала главный юрист консульт обкома Людмила Мещерякова.

«Игнорирование предварительных договоренностей» между представителями ГМПР и РМК «несовместимо с имиджем компании». К такому выводу пришли участники совещания. Результатом встречи председателей профкомов стал документ, в котором они выразили общую позицию в отношении вопросов оплаты труда. Были выдвинуты требования к работодателю выполнить нормы ОТС на всех предприятиях РМК, обеспечить условия для ознакомления работников с проектами колдоговоров. Заключительным пунктом принятого документа стало заявление о «готовности профсоюзных организаций проводить массовые солидарные акции в поддержку требований членов профсоюза».

**Владимир ШИРОКОВ.**  
На снимке: совещание председателей профкомов.

Выслушивая рассказы приказчиков о бедственном положении своих заводских крестьян, Никита Демидов отвечал остроумно: «Да бедные-то еще лучше точно и верно о работе помышлять будут, нежели жирные и богатые, ибо богатые всегда ленивей».

✓ **Людей - меньше, работы - больше:  
отличная возможность выяснить  
предел физической выносливости**

деньги: сделал дело - считай выручку, плюсуй чистую прибыль. Тем более, что цены на медь неуклонно ползут вверх: конъюнктура - лучше некуда, как говорится, богатей - не хочу. Что же так упорно мешает медным магнатам достойно оплачивать труд рабочих людей - главных производителей, «кормильцев» выгодного медного бизнеса?..

выполнять. В самом деле: в целом-то зарплата растет! Только при этом забывается, что одновременно идет оптимизация численности персонала и, соответственно, интенсификация труда. Людей - меньше, работы - больше: отличная возможность выяснить предел физической выносливости! В поисках дополнительных денег многие рабочие охотно жертвуют

Международные новости

## МФМ ПРОТИВ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ

В конце мая в японском городе Киото состоялось заседание исполкома Международной федерации металлургов (МФМ). В нем приняли участие представители ГМПР: член исполкома от стран СНГ, председатель профсоюза М. Тарасенко и заведующий международным отделом Центрального совета ГМПР А. Кулагин.

Совещание открыл президент МФМ Ю. Петерс. Были утверждены протокол предыдущего заседания исполкома, отчет секретариата за 2007 год, сделанный генеральным секретарем МФМ М. Малентаки, финансовый отчет за 2007 год, отчет о заседании подкомиссии исполкома и финансового комитета. Рассмотрены заявления о приеме в члены Федерации, в частности, Белорусского профсоюза металлургов.

Обсуждалась деятельность МФМ в различных отраслях металлопромышленности, возможность объединения Федерации металлургов с другими глобальными федерациями профсоюзов. Был определен Всемирный день глобальных действий профсоюзов против нестандартной занятости - 7 октября 2008 года.

Было заслушано сообщение президента Международного профсоюза трудящихся автомобильной и аэрокосмической промышленности (США и Канады) Р. Геттельфингера в связи с проведением в июле этого года заседания Всемирного совета по автомобильной промышленности. Состоялась презентация развития мирового машиностроения и приборостроения. Японский ученый-экономист К. Яосумуро прочитал лекцию об экономическом росте в странах Азии и правах трудящихся-металлистов.

Делегация ГМПР принимала активное участие в обсуждении всех вопросов, провела ряд встреч и бесед с участниками заседания.

## ОПЕРЕЖАЯ СТОИМОСТЬ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КОРЗИНЫ

На Магнитогорском металлургическом комбинате прошли заседания профкома и президиума профкома. Главными вопросами, рассмотренными в ходе собраний, стали уровень заработной платы в дочерних обществах и учреждениях ММК и оздоровление детей магнитогорских металлургов.

Как показал проведенный анализ, в целом действующая политика в области оплаты труда персоналом дочерними обществами ММК выдерживается. Головное предприятие постоянно материализует свои достижения в повышении качества жизни работников, в частности, за счет роста реальной зарплаты. Ежегодно целью дирекции по персоналу и социальным программам является обеспечение роста коэффициента превышения стоимости потребительской корзины на ММК не менее чем на 3 процента.

В большинстве «дочек» зарплата в минувшем году росла теми же темпами, что и в ОАО «ММК». Тем не менее, часть предприятий не смогла обеспечить прирост реальной зарплаты. Причина - высокие темпы роста инфляции. К тому же, добавленная численность персонала не обеспечила улучшения производственных показателей.

В отдельных организациях среднемесячная зарплата РСС (руководителей, специалистов, служащих) растет быстрее, чем у рабочих. В числе причин мо-

гут быть структурные изменения, невыполнение показателей премирования.

Принятым постановлением профком ММК решил добиваться от работодателей совершенствования политики в области оплаты труда. Это введение в практику индексации зарплат в начале года и повышения уровня оплаты труда низкооплачиваемых работников выше стоимости потребительской корзины в Магнитогорске.

В нынешнем году оздоровительные лагеря ММК «Горное устье» и «Уральские зори» примут 4 тысячи детей. В рамках подготовки к летнему сезону проведен большой объем работ по замене старого оборудования, ремонту

корпусов и спортивных площадок. Особое внимание традиционно уделено подбору кадров.

С целью снижения стоимости путевок в лагеря администрации и профком ММК приняли совместное постановление. В нем утверждены размеры компенсаций и материальной помощи. Полная стоимость путевок составляет 12 тысяч 300 рублей. Родительский взнос определен в размере от 3850 до 4350 рублей. Профком комбината выделил средства для оказания материальной помощи на каждую путевку в размере полутора тысяч рублей. В итоге родителям останется потратить от 2350 до 2850 рублей.

По материалам сайта профкома ММК.

## ЗАРПЛАТА УКРЕПЛЯЕТ ИНТЕРЕС

Меньше года прошло после отчетно - выборной конференции в профсоюзной организации ЗАО «Карабашмедь». Тогда это событие назвали залповым выбросом. Работники завода открыто высказывались, не боясь выносить сор из избы. Говорили о низкой заработной плате, нарушениях в области охраны труда. И все это в присутствии представителя собственника - «Русской медной компании».

Лидер обкома ГМПР Юрий Горанов, на тот момент он был в должности заместителя председателя обкома, призвал профактив смелее добиваться от работодателя выполнения пунктов колдоговора и Отраслевого тарифного соглашения. После обсуждения конференции посчитала действия руководства РМК в части заработной

платы не соответствующими перспективе развития предприятия, наносящими вред репутации завода и его экономической безопасности.

Это было десять месяцев назад. Что изменилось в жизни карабашских металлургов за это время и с чем они подошли к заключению нового коллективного договора?

На конференцию, которая прошла пятого июня, делегаты от трудового коллектива собрались в заводской столовой. Первому слово было предоставлено генеральному директору ЗАО «Карабашмедь» Сергею Елсукову. Он недавно возглавил ЗАО, с сентября прошлого года. По его словам, период конфронтации и противостояния закончился. Начался период работы в условиях взаимного согласия и интереса собственника и трудового коллектива. Собственник вкладывает огромные средства для обеспечения современного уровня производства.

» стр. 5



# ЗАРПЛАТА УКРЕПЛЯЕТ ИНТЕРЕС

« стр. 4

Задача коллектива - работать на этом самом модернизированном производстве и обеспечивать получение прибыли.

Но никаким интересом работника не удержать на производстве без достойной заработной платы. И директор с этим соглашается.

- На современном предприятии люди должны получать высокую заработную плату, - говорит Сергей Елсуков. - Сегодня в развитие площадки ЗАО «Карабашмедь» вложено более трех миллиардов рублей. Работают плавильный агрегат, газоочистный комплекс. Коллектив успешно освоил технологию и грамотно эксплуатирует новое оборудование. Значит у нас есть потенциал, который позволит улучшить экономику предприятия, получать дополнительную прибыль для развития, решения социальных вопросов, а главное - повышения благосостояния работников. В этом году в социальную сферу запланировано вложить 43 миллиона рублей. В пересчете на каждого трудящегося, а их в ЗАО около полутора тысяч человек, выйдет порядка тридцати тысяч рублей. Эти средства пойдут на содержание профилактория, спортивного зала, столовой и городских объектов соцсферы, находящихся на балансе завода.

Тут же генеральный директор высказал свое недоумение по поводу плохой заполняемости профилактория. Учреждение простаивает в ожидании отдыхающих. Вроде бы и путевка недорогая - 932 рубля (десять процентов от стоимости). Оказалось, не каждый может заплатить даже эту сумму. Как по-

яснили работницы центральной лаборатории ЗАО «Карабашмедь», с зарплатой в шесть - семь тысяч не разбежишься. Придется выбирать между отдыхом в профилактории и оплатой содержания ребенка в детском саду, которая ежемесячно составляет 800 рублей.

Комментируя это, господин Елсуков ответил, что нет у нас еще культуры отдыха. Можно согласиться с таким выводом. Да только трудно с маленькой зарплатой научиться культуре отдыха. Один из делегатов, работник металлургического цеха, высказался по поводу изменений в колдоговоре: при выходе на пенсию предусмотрена единовременная выплата в размере не двух среднемесячных заработных плат, как это было в прежнем документе, а в размере от пяти до десяти тысяч рублей (в зависимости от стажа). На что заместитель директора по социальным вопросам Вячеслав Ягодина ответил, что политика уп-



Президиум конференции

равляющей компании направлена на то, чтобы уравнивать права высоко- и низкооплачиваемых работников. Если раньше металлург при выходе на пенсию мог рассчитывать на выплату в размере около тридцати тысяч рублей, а уборщица, соответственно, на сумму в три раза меньше, то теперь эти выплаты почти уравнивают.

Можно согласиться с таким выводом. Да только трудно с маленькой зарплатой научиться культуре отдыха.

Один из делегатов, работник металлургического цеха, высказался по поводу изменений в колдоговоре: при выходе на пенсию предусмотрена единовременная выплата в размере не двух среднемесячных заработных плат, как это было в прежнем документе, а в размере от пяти до десяти тысяч рублей (в зависимости от стажа). На что заместитель директора по социальным вопросам Вячеслав Ягодина ответил, что политика уп-

равляющей компании направлена на то, чтобы уравнивать права высоко- и низкооплачиваемых работников. Если раньше металлург при выходе на пенсию мог рассчитывать на выплату в размере около тридцати тысяч рублей, а уборщица, соответственно, на сумму в три раза меньше, то теперь эти выплаты почти уравнивают.

Можно согласиться с таким выводом. Да только трудно с маленькой зарплатой научиться культуре отдыха.



Делегаты голосуют

равляющей компании направлена на то, чтобы уравнивать права высоко- и низкооплачиваемых работников. Если раньше металлург при выходе на пенсию мог рассчитывать на выплату в размере около тридцати тысяч рублей, а уборщица, соответственно, на сумму в три раза меньше, то теперь эти выплаты почти уравнивают.

Но разве можно сравнивать вклад в работу предприятия уборщицы и металлурга? Вопрос остался без ответа

В числе проблем, с которыми еще предстоит бороться, директор назвал хромающую производственную дисциплину. Нередки случаи увольнения работников из-за прогулов, появления на рабочем месте в нетрезвом виде. Желание генерального директора, чтобы каждый работающий на заводе гордился своим предприятием. Достичь этого, по его мнению, возможно только, воспитав в себе взаимную ответственность и требовательность.



- Мы в одной лодке, - сказал директор, завершая свое выступление. - И только вместе, общими силами сможем добиться финансовой стабильности на предприятии и улучшения благосостояния его работников.

Замечательные слова, вселяющие надежду в души карабашских металлургов. Главное, что-

бы пассажиры этой самой лодки плыли в одном направлении. Пока же работникам остается только верить. Верить в то, что руководитель говорит искренне, в то, что завод ждет стабильное будущее, а значит и достаток в семьях металлургов.

Проект коллективного договора, представленный на обсуждение делегатов, претерпел изменения и дополнения. Как пояснил профсоюзный лидер предприятия Валерий Сорокин, согласительной комиссии были предложены три варианта. Принципиально новым стало внесение раздела по молодежной политике и положения о комиссии по работе с женщинами. Стоимость колдоговора примерно 47 миллионов рублей в год.

По словам председателя цехового комитета металлургического цеха Сергея Дементьева, работу усложнило то, что третий вариант документа, которому предстоит жить следующие три года, был отдан согласительной комиссии накануне конференции. Но даже за эти несколько часов комиссия изучила проект документа. Не обошлось без разногласий. Они коснулись пунктов раздела оплаты труда, индексации заработной платы. Коллектив выступил против того, чтобы индексация зависела от финансового положения предприятия.

В итоге делегаты конференции проголосовали за принятие коллективного договора с протоколом разногласий. В течение месяца согласительной комиссии предстоит поработать над ним.

Ольга КАСАТКИНА.

К 60-летию областной организации

## ВСЕГДА РАБОТАЛИ ДЛЯ ЛЮДЕЙ

60 лет работы областного комитета профсоюза металлургов складываются из трудовых будней тех, кто в разные периоды времени каждодневно вносил свою лепту в жизнь обкома. Среди многих ветеранов, и сегодня поддерживающих тесную связь с профсоюзом, Людмила Алексеевна Иванова, отдавшая любимой работе почти тридцать лет. Работе действительно любимой, от которой всегда был результат, которая приносила реальную помощь людям.



Фото из альбома

В областной комитет профсоюза металлургов Людмила Алексеевна пришла в 1968 году. Сначала занималась вопросами физкультуры и спорта в культ-массовом отделе, поскольку был опыт работы в Облспортсоюзе, да и сама всегда спортом увлекалась. А через несколько лет возглавила жилищно-бытовой отдел. Сегодня таких отделов в профсоюзах нет - распределение жилья кануло в Лету с прочими благами социализма, контролировать стало нечего. А в то время это была очень ответственная работа.

- Мы следили за тем, чтобы на предприятиях правильно были составлены списки очередности на жилье, чтобы очередность эта соблюдалась, чтобы не было нарушений закона, - рассказывает Людмила Алексеевна. - Рассматривали жало-

бы, и многим удавалось помогать. Семь дней каждого месяца были выездными - на территории, а отдел состоял из двух человек. Да еще надо было выполнять задания ЦК профсоюза металлургов, выезжая уже в другие регионы.

- Профсоюз был настоящим защитником для многих. Бывали случаи, когда людей из очереди просто обходили. Руководитель давал жилье по своему усмотрению - второму, пятому, восьмому... Или у человека очередь подошла, а предлагаемое жилье ему не подходит. Ну, не берешь - и не надо, дадим следующему, а тебя пропускаем. А это ведь неправильно, - продолжает Людмила Алексеевна. - Человеку должны предложить другой вариант. И такие нарушения

были - в одном из строительномонтажных управлений мы с подобной ситуацией разбирались, в Гипромезе, когда он выстроил «свой» дом и стал распределять квартиры по своим правилам. Добивались справедливости. Может быть потому, что я вообще во всем стремилась к справедливости. Обком в то время возглавлял Федор Александрович Рожков. Это был умный, грамотный, очень контактный, очень справедливый руководитель. Во всяком случае, ко мне он относился так. Я могла ему сказать все, что я думаю, он, бывало, меня и отчитает за что-нибудь, на работе ведь все бывает. Но всегда он меня поддерживал в принципиальных вопросах. Он инвалид войны, заслуженный человек. О Федоре Александровиче я всегда вспоминаю с теплом.

Профсоюзы сейчас не занимаются жильем. Но остается



Сегодня есть за что уважительно относиться к профсоюзу

много других жизненно важных проблем. И сегодня есть за что уважительно относиться к профсоюзу, считает Людмила Алексеевна:

- На металлургических предприятиях многое делается в этом направлении. Как-то нас,

блокировали, приглашали на ЧЭМК, и мы увидели настоящую заботу о женщинах, о детях. Многие зависят от того, кто возглавляет профсоюз. Наш обком профсоюза металлургов всегда был сильным. Здесь сильные традиции, в основе которых - работа во имя человека, они заложены еще первым председателем обкома, Ануфриенко. Профсоюз - для людей, это главное, потому что порой человеку пойти больше некуда.

Думать о людях, воспринимать их заботы как свои Людмилу Иванову научило блокадное детство. Из блокадного Ленинграда она была эвакуирована в Челябинск в конце 43-го. Было ей тогда 12 лет.

- Но я тогда уже была взрослой. Мы в Ленинграде выросли очень быстро, - говорит Людмила Алексеевна. - 700 дней в блокаде, две самых страшных зимы пережили мы с мамой. Я

тушила зажигалки в 41-м году, когда мне было 10 лет. Так случилось, что первое утро войны я встретила на финской заставе - была у старшей сестры, муж которой командовал этой заставой. И мы уезжали отсюда уже последними. Пройдя через все

это, я рано стала очень взрослым человеком. Когда мы эвакуировались, мама уже болела. Она практически уже умирала. Я с тех пор не выношу пароходы. В глазах стоит ТА вода свинцового цвета. Небольшие волны, и по ним как дождик - обстрел...

В Челябинске в те годы тоже пришлось несладко. Вспоминать Людмиле Алексеевне все это трудно. Но Ленинград и две его памятные даты - 7 сентября и 27 января - начало и прорыв блокады - для нее святы. Уже пять лет она возглавляет городскую общественную организацию «Блокадное братство», 20-летие которой будет отмечаться нынче 17 июля. Так что нынешний год для Ивановой вдвойне юбилейный. У нее и самые дорогие награды - две. Это медаль «Житель блокадного Ленинграда» и нагрудный знак ВЦСПС «За активную работу в профсоюзах».

- И сегодня я прихожу в обком, как в дом родной, - улыбается она. - Нас не забывают: приглашают на День металлурга, дарят подарки на 8 Марта, на День пожилого человека, на Новый год и обязательно - на день рождения. Кукарин Владимир Иванович над нами, пенсионерами, шефствует, и делает это очень хорошо. Мы тут до сих пор родные, свои.

Наталья ЛАДУШИНА



# МОЛОДЕЖНЫЕ ДЕЛА СЕГОДНЯ

Obkom@gmpr74.ru  
Forum.gmpr74.ru

## СЛАЖЕННЫЕ ДЕЙСТВИЯ - ЗАЛОГ УСПЕХА

На Челябинском электродном заводе подвели итоги работы совета по делам молодежи профсоюзного комитета. Во встрече молодых работников предприятия, прошедшей на лоне природы, в парке имени Ю. А. Гагарина, принял участие специалист по работе с молодежью областного комитета ГМПР Владимир Нечаев.

Молодежный совет профкома ЧЭЗ - организация молодая. Но за короткий период сделано немало. Одним из важных достижений стала разработка и включение раздела «Работа с молодежью» в коллективный договор, подписанный в прошлом месяце.

С целью информирования заводчан о деятельности Совета на одном из собраний было принято решение о выпуске информационного листка. Его будет издавать профком. Сейчас на предприятии идет конкурс на лучшее название листка. Недавно в свет вышел первый номер. Он посвящен участию активистов профсоюза, в том числе молодежи, в первомайской демонстрации.

В разговоре были затронуты актуальные проблемы молодежи, такие как заработная плата и жилье. Владимир Нечаев рассказал, как эти вопросы решаются на других предприятиях. Он отметил, что только слаженными действиями молодежи и профсоюза можно добиться существенных улучшений условий жизни и труда.

**Владимир АРЕСТОВ,**  
Челябинский электродный завод.

## ЧУВСТВА КОМАНДНОСТИ У НАС НЕ ОТНЯТЬ!



Всем нам в профсоюзе необходимо чувство плеча товарища. А для этого нужно разобраться в особенностях сродства и отличия понятий команды и малой группы, научиться применять на практике эти понятия.

В прошлом месяце молодежный актив ОАО «Челябинский металлургический комбинат» в количестве 20 человек организовал выездной семинар на базе отдыха «Радуга» (озеро Увильды). Тема семинара: «Командообразование. Доверие».

На семинаре были раскрыты основные закономерности формирования и развития группы. Каждый участник методом тестирования и тренинга выявил свою функциональную роль в организации группы. Хочется верить, что полученные знания в дальнейшем помогут активу формировать молодежные группы внутри своего цеха; в этом - основная цель семинара.

Радует то, что у многих из нас чувства командности уже не отнять, это еще раз подтвердилось на практике при организации и проведении семинара. Мы распределили функции по вопросам организации транспорта, состава участников, разработки трехдневного меню, закупки продуктов - это очень важно при выезде на природу.

В итоге было сделано многое: провели субботник - очистили территорию от мусора и листьев. Примечательно, что в субботнике активное участие принимали и дети! Несмотря на май месяц, двое смельчаков открыли купальный сезон. Поздравили именинников.

Подводя итоги семинара, участники отметили, что умение сформировать команду - это фундамент солидарных действий, а значит, и успеха в профсоюзной деятельности.

**Елена ДУША,** профком ЧМК.



Школа молодого профлидера

## ОТ ИГР И ТРЕНИНГОВ - К СЕРЬЕЗНЫМ ДЕЛАМ

23-24 мая прошел пятый этап занятий в школе молодого профсоюзного лидера.

Темой первого дня стал социальный диалог трех сторон - работников, работодателей и государства. Вместе с экономистом обкома ГМПР Владимиром Ревенку ребята досконально исследовали генеральное, региональное, отраслевое тарифное соглашение и коллективные договоры. На примере Челябинского металлургического комбината рассмотрели практику заключения и проверки выполнения коллективного договора. В этом помогла разобраться заместитель председателя профкома ЧМК Вера Мехренина.

Второй день стал днем «коммуникативной компетентности профсоюзного лидера». Психологический тренинг и ролевая игра, организованные специалистами УМЦ, помогли слушателям от-

крыть в себе скрытые возможности, полезные при переговорах в процессе и публичном выступлении.

Учебный «год» школы профлидера близок к завершению. Мы решили поговорить с теми ее участниками, кто посещал все занятия с самого начала. Один из них - **Егор Яковлев**, мастер газоснабжительной станции ЧМК. Сегодня он рассказывает о том, как изменилось его профсоюзное мировоззрение благодаря Школе.

- На многие вещи, которых я раньше не знал или не понимал, мне помогли открыть глаза. Помогли преподаватели и организаторы Школы. Я уверен, то же самое испытали и другие участники семинаров. Это видно по тому, как сегодня во многих первичках молодежные дела начинают дви-



гаться с места. Где-то регулярно начала собираться молодежь, а где-то выбрали нового лидера.

Вон у ребят с «Вторчермета» прошел КВН. И пусть некоторые говорят, что нужно расставлять приоритеты, что КВН - это не главное. Я считаю, что это важное событие в общественной жизни ребят, мощный объединяющий стимул к дальнейше-

му развитию и сплочению членов молодежного профсоюзного движения. Как говорят, Москва не сразу строилась. С чего-то надо начинать. А неверно начавшееся движение можно направить в нужное русло. Для этого, наверное, мы здесь и обучаемся...

**Владимир НЕЧАЕВ,**  
специалист  
обкома ГМПР.

## НАРУШИЛ ДИСЦИПЛИНУ - НЕ ЖДИ ПОМОЩИ

**Мы часто слышим: «Профсоюз, что он мне дает?» Но давайте задумаемся: когда профсоюз готов помочь в сложной ситуации, всегда ли мы готовы принять эту помощь?..**

На заседаниях комиссии по работе с молодежью профсоюзного комитета Челябинского трубопрокатного завода ежедневно рассматриваются заявления молодых работников с просьбой выдать единовременное пособие на неотложные нужды (в соответствии с коллективным договором).

Неотложными нуждами в ходе работы комиссии признавались и оплата по договору ипотечного кредитования, и реабилитационный период после операции. Пособия выдавались и студентам-заочникам, обучающимся по заводской профессии, и работникам, воспитывающим детей в неполной семье.

Но бывает, что комиссия отклоняет просьбу работника. Причиной этому может быть несоизмеримость суммы, указанной в заявлении. Или если документы, подтверждающие сложное материальное положение обратившегося, собраны не в полном объеме.

Совсем недавно всех потрясла история, в кото-

рую попал один из работников ЧТПЗ: у молодого человека сгорел дом. Разумеется, остро встал вопрос жилья, нужно было восстанавливать документы - сгорели даже паспорта. Стоит ли говорить о том, что дискуссии при рассмотрении заявления этого работника даже не возникло: ребята проголосовали единогласно, пособие было решено выдать.

Но на этот раз список заявителей не прошел проверку в отделе социальных программ, куда молодежная комиссия направляет все заявления. Выяснилось, что погорелец за весь период работы (около 5 лет) неоднократно оказывался нарушителем правил внутреннего трудового распорядка - задерживался в нетрезвом виде на заводской проходной. И теперь, в сложный для него и его семьи период, материальная помощь недисциплинированному работнику оказана не будет.

**Ирина СОБОЛЕВА,**  
профком ЧТПЗ.

*От редакции. Дисциплина на производстве - это, конечно, важный фактор. Но есть и другая сторона вопроса. Пришла беда - поможет профком. А не путаем ли мы профком со страховой компанией или - еще интереснее - с пожарной командой? Как жаль, что многие до сих пор понимают задачи профсоюза утилитарно, потребительски.*

## НЕ ЛЕНИТЕСЬ ПОЛУЧАТЬ ЗНАНИЯ!

«Учиться? Нет! У меня мало времени - работа, семья, дети... Нет, я не могу». Именно такой ответ на предложение пройти обучение иногда можно услышать. А у меня и семья, и дети, и работа. Но учиться я люблю всегда.

Совсем недавно я побывала на семинаре резерва для председателей цеховых комитетов. Он был организован профкомом Челябинского металлургического комбината на базе Учебно-методического центра Федерации профсоюзов области (подробнее о семинаре рассказано в прошлом номере «Сплава» - ред.). Просто класс!

«Да скучно!» - скажете. Ан нет! Интересно, захватывающе, полезно! Наша группа оценила семинар на «пять с плюсом». Некоторые лекции особенно запомнились. Беседа правового инспектора Федерации профсоюзов Вадима Хохлова помогла разобраться со многими вопросами, которые возникают у нас на рабочих местах. А на занятии заместителя председателя профкома ЧМК Веры Мехрениной мы побывали в роли переговорщиков; испытали на себе, как это не просто - договориться с администрацией. Можно много говорить о том, как проводят свои тренинги Татьяна Поздеева и Светлана Корепанова. Эти, без преувеличения светлые женщины, просто заставляли нас шевелить мозгами! Их занятия по мотивации профчленства и имиджу профлидера, по мнению многих, были самыми захватывающими.

Желаем всем начинающим профактивистам пройти такое обучение, как мы. Спасибо профкому и Учебно-методическому центру! А тем, кто ленится получать знания, хочу напомнить слова Альберта Эйнштейна: «Образование - это то, что останется у нас, когда мы забудем все, чему нас учили».

**Вера ЛЕСНЫХ,** ЧМК.

В прошлом номере «Сплава» (№ 10, 16-31 мая 2008 года) в статье «Рождение нового Отраслевого тарифного соглашения» (стр. 4) была допущена неточность. В 1-м предложении 7-го абзаца следует читать: «Как отметил экономист областного комитета Владимир Ревенку, сравнение покупательной способности заработной платы прошедшего квартала текущего года и показателя прошлого года говорят, что по всем предприятиям, за исключением ОАО «Комбинат «Магнит» и ОАО «ТРУ», идет снижение реальной покупательной способности зарплат».