



СПЛАВ

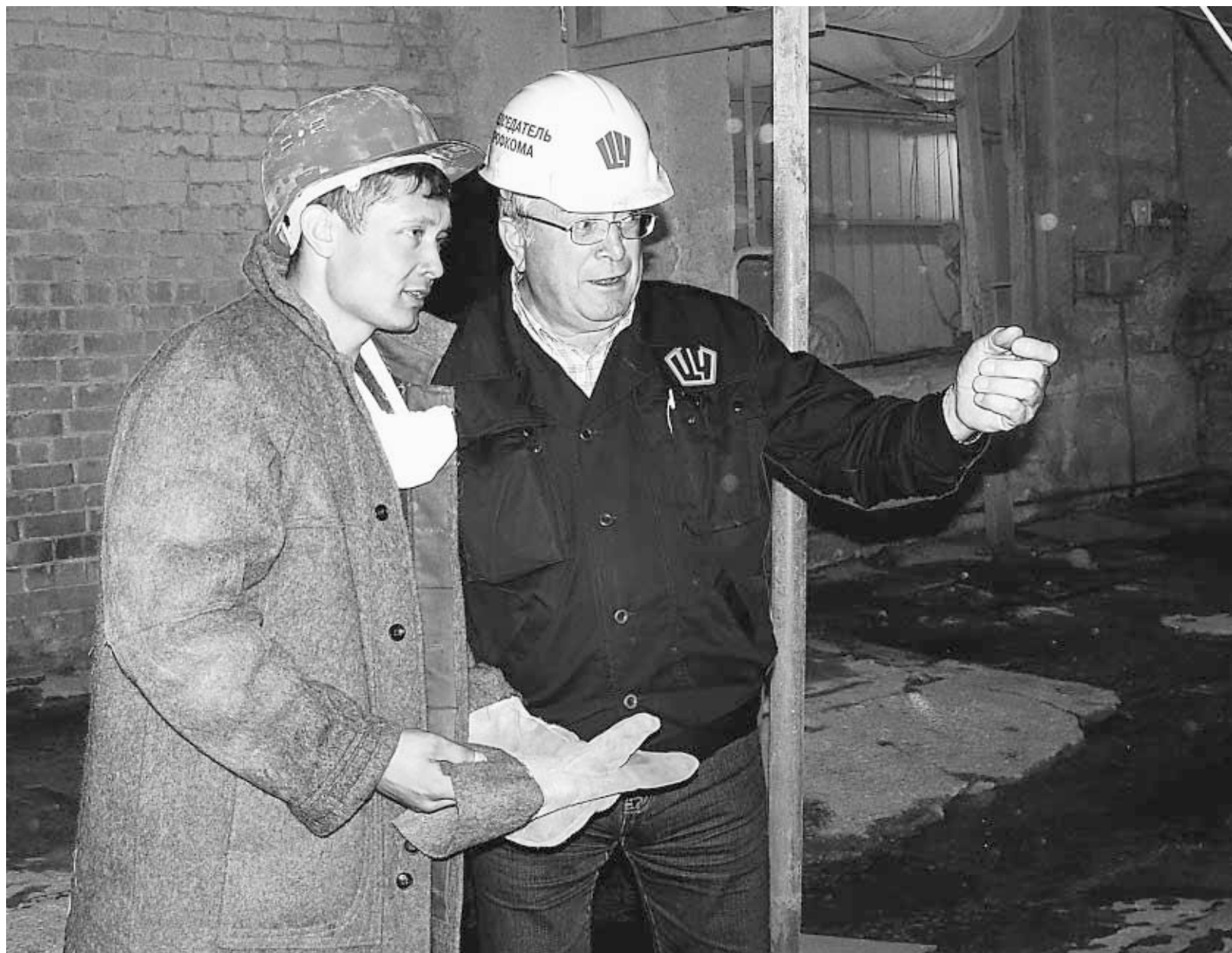
WWW.GMPR74.RU

№ 17(70) • 1-15 СЕНТЯБРЯ 2008 г.

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ОКОНЧИЛ ВУЗ - ИДИ В «ЦИНКАЧИ»

Нынешний учебный год, стартовавший 1 сентября, для южноуральских металлургов стал знаковым. В Южно-Уральском государственном университете началось обучение по новой специальности - «Металлургия цветных металлов». Отныне в системе высшего образования области будут готовиться кадры для крупнейшего в регионе предприятия цветной металлургии - Челябинского цинкового завода.



Открытие на кафедре металлургии специализации «цветного» профиля - результат договоренности между ЮУрГУ и ЧЦЗ. Ежегодно, по плану, кадровый резерв предприятия будет пополняться 12 выпускниками

университета - инженерами-металлургами. Завод готов полностью оплачивать их обучение (около 30 тысяч рублей в год), предоставлять материально-техническую базу для прохождения практики, написания курсовых

и дипломных работ. В свою очередь студенты, в соответствии с договором, после получения диплома должны отработать на предприятии не менее 3 лет.

Раньше будущих дипломированных металлургов-«цветни-

ков» в Челябинск приглашали из соседнего Екатеринбурга. Но после прохождения практики работать на заводе практически никто не оставался. Договорами на основе взаимных обязательств руководство ЧЦЗ на-

деется исправить эту ситуацию. По аналогичной схеме в этом году также оформлены отношения с профильными колледжами Челябинска.

► стр. 4

Металлургические новости

ПЕРВЫЕ ПОЛМИЛЛИОНА ТОНН СТАЛИ

Ашинские металлурги произвели на машине непрерывного литья заготовок первые полмиллиона тонн стали

Пущенная в конце 2007 года на Ашинском металлургическом заводе итальянская машина непрерывного литья заготовок произвела первые полмиллиона тонн стали.

Сегодня более 93 процентов всей выплавляемой на предприятии стали разливается на МНЛЗ в слэбы. При работе со слэбами на каждой тонне проката заводу удается экономить до 210 килограммов готового стального листа.

УСПЕХИ ЗМЗ

Входящее в состав холдинга ООО «Управляющая компания «Электросталь России» ОАО «Златоустовский металлургический завод» (город Златоуст Челябинской области) за восемь месяцев 2008 года по сравнению с тем же периодом 2007 года увеличило объем реализации товарной металлопродукции на 6,2 процента - с 290 тысяч 754 тонн до 308 тысяч 955 тонн.

Выплавка стали в натуральном выражении выросла на 3,3 процента - с 414 тысяч 705 тонн до 428 тысяч 347 тонн. Производство товарного проката с подкатом возросло на 6,8 процента - с 293 тысяч 226 тонн до 313 тысяч 20 тонн. Численность трудового коллектива предприятия стабилизировалась на уровне девяти с половиной тысяч человек.

В августе 2008 года по сравнению с августом 2007 года производство стали возросло на 11,7 процента - с 51 тысячи 147 тонн до 57 тысяч 125 тонн, товарного проката с подкатом выросло на 10 с половиной процентов - с 35 тысяч 826 тонн до 39 тысяч 573 тонн. Отгрузка потребителям товарной металлопродукции увеличилась на 19,1 процента - с 35 тысяч 630 тонн до 40 тысяч 46 тонн.

РУБЕЖ ПРЕОДОЛЕЛИ

На Магнитогорском металлургическом комбинате подведены итоги производственной деятельности в августе и за восемь месяцев 2008 года.

В августе текущего года в ОАО «ММК» было выпущено 90,6 тыс. тонн готовой руды, 863,9 тыс. тонн агломерата, 461 тыс. тонн кокса, 785,3 тыс. тонн чугуна. Выплавка стали на ММК в августе 2008 года составила 1137,8 тыс. тонн. Производство горячего проката по комбинату в минувшем месяце составило 1070,5 тыс. тонн. Особо отличились прокатчики ЛПЦ-10, которые на стане «2000» горячей прокатки впервые преодолели полумиллионный рубеж выпущенной продукции - 510,2 тыс. тонн горячекатаного листа за месяц. Товарной металлопродукции на ММК в августе 2008 года выпущено 1010,5 тыс. тонн.

Всего за восемь месяцев текущего года на ММК было выпущено 939,7 тыс. тонн готовой руды (93,4 % к аналогичному периоду прошлого года), 7030,6 тыс. тонн агломерата (105 %), 3795,8 тыс. тонн кокса (106 %), 6525,1 тыс. тонн чугуна (102,4 %), 9164,6 тыс. тонн

стали (104,2 %), 8833,7 тыс. тонн проката (103,9 %). Выпуск товарной металлопродукции в январе-августе 2008 года составил 8366,4 тыс. тонн (103,7 % к показателям 2007 года). По всем основным показателям ММК лидирует среди металлургических комбинатов страны и СНГ.

ВЫБРАНЫ ЛУЧШИЕ

На Челябинском металлургическом комбинате, входящем в компанию «Мечел», подведены итоги корпоративного конкурса «Лучший молодой инженер».

В нем приняли участие 42 молодых специалиста из разных подразделений ЧМК. При подведении итогов смотря-конкурса учитывалась активность участия молодых инженеров в организации научных разработок, годовые результаты их работы - степень актуальности, новизны и ее перспективность для развития инженерно-технического направления ЧМК в будущем.

Конкурс среди инженеров в возрасте до 30 лет проходит ежеквартально в структурных подразделениях комбината. Для амбициозных специалистов - это уникальная возможность заявить о себе в большом коллективе, показать свои теоретические знания и практические навыки. Руководство комбината считает, что проведение подобных смотров-конкурсов стимулирует интерес молодых инженеров к научной деятельности, обеспечивает их активное участие в организации научных разработок и внедрении достижений научно-технической деятельности в производство.

В зеркале статистики

ЗАРПЛАТА РАСТЕТ, НО ПОВОД ДЛЯ ПЕССИМИЗМА ОСТАЕТСЯ

Прошли очередные полгода, после которых можно подвести некий промежуточный итог - анализ покупательной способности заработной платы работников металлургической отрасли по Челябинской области.

Средняя заработная плата по области за полгода составила 15275,2 рубля. Это заработная плата всего работающего населения области. Если же говорить конкретно о цветной и черной металлургии, то по цветной металлургии она составила 17 622 рубля, а по черной 20 859 рублей. Отраслевой социальный стандарт оплаты труда по области за шесть месяцев составил 19 045 рублей. Но это картина по всем металлургическим предприятиям, включая ОАО «ММК» со средней заработной платой по полугодию почти 25 тысяч рублей и Челябинский цинковый завод с зарплатой в 20 тысяч рублей. Остальные же предприятия, кто-то в большей степени, кто-то в меньшей, отстают от средних отраслевых показателей оплаты труда по области. Но даже в этих цифрах, к сожалению, кроется повод для пессимизма. Средняя заработная плата - это средняя цифра, образующаяся путем сложения зарплаты менеджмента и рабочих. Полученная сумма делится на всех работников, в данном случае промышленно-производственного персонала (ППП).

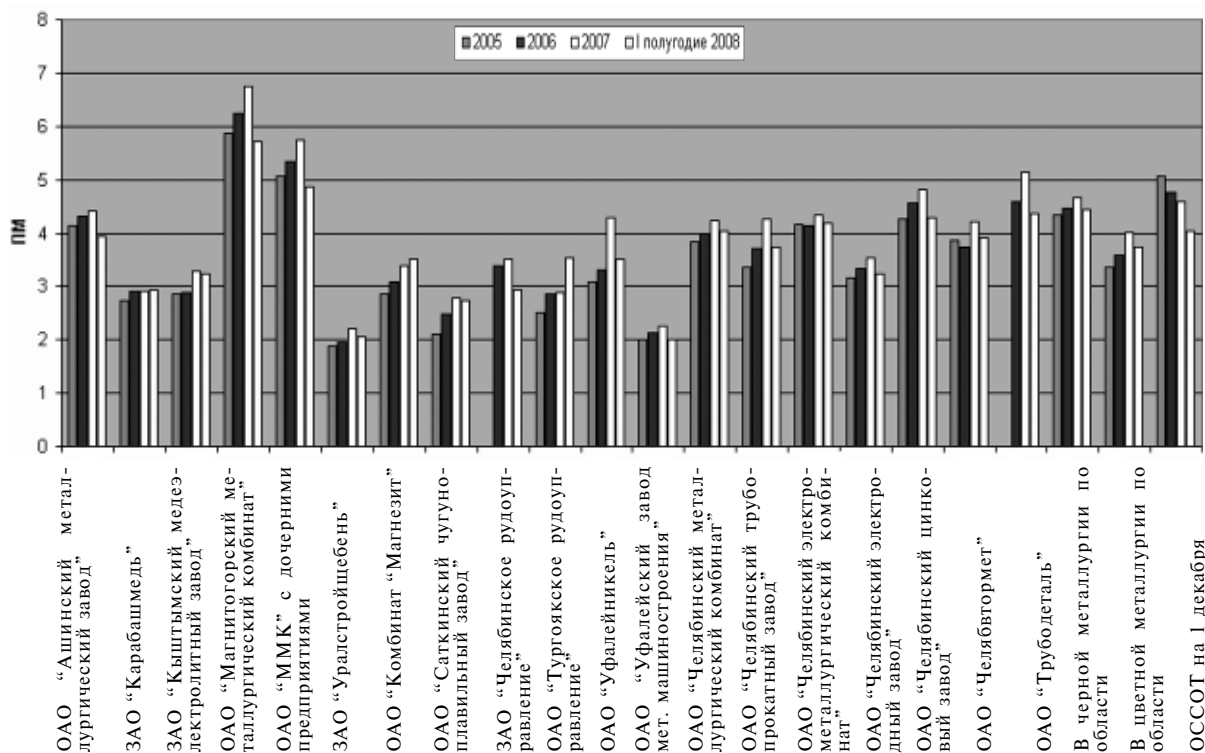
Проводимый нами в течение

двух лет анализ зависимости заработной платы и численности персонала говорит о том, что среднюю заработную плату и выше получают порядка 30 - 35 процентов работников металлургических предприятий.

Если посмотреть на динамику роста заработной платы, то очевидно, что она увеличивается (рисунок 1), но основным критерием оценки реального роста заработной платы по отраслевому тарифному соглашению является как раз соотношение средней заработной платы ППП к прожиточному минимуму или покупательная способность заработной платы.

К сожалению, покупательная способность заработной платы на предприятиях по сравнению с 2007 годом снизилась. Основная причина - рост цен. Индекс потребительских цен (инфляция) в июне 2008 года к декабрю 2007 года составил 109 процентов, тогда как за предыдущие два года он составлял 104,7 процента. Индекс потребительских цен на продовольственные товары составил 110,7 процента, а стоимость минимального набора из 33 продуктов питания выросла на

Соотношение средней заработной платы ППП к прожиточному минимуму



20,6 процента. Если учесть, что львиную долю, 40 - 60 процентов всего дохода, мы тратим на продукты питания, то становится понятно насколько это ощутимый удар по нашему кошельку. Кроме того, цены и тарифы на жилищно-коммунальные услуги в июне 2008 года к декабрю 2007 поднялись в среднем на 20 процентов, а

на платные услуги населению на 13,4 процента. Как следствие, прожиточный минимум за второй квартал 2008 года вырос по отношению к четвертому кварталу 2007 года на 21,4 процента.

В этой ситуации профсоюзные организации должны выстроить четкую стратегию действий, чтобы не допустить сни-

жения покупательной способности заработной платы работников металлургических предприятий и проводить консультации с работодателями по вопросу соблюдения норм ОТС на 2006 - 2008 годы.

Владимир РЕВЕНКУ,
зав. сектором орготдела
обкома ГМПР.

ОКОНЧИЛ ВУЗ - ИДИ В «ЦИНКАЧИ»

« стр. 3

Дефицит молодых кадров на ЧЦЗ - проблема давняя и болезненная. Правда, статистика в этом вопросе, на первый взгляд, не дает повода для тревоги: работники до 35 лет сегодня составляют около 40 процентов коллектива предприятия. Но цифра эта - с подвохом. Статистика ведь учитывает не только закрепившихся в коллективе людей, но и «временщиков» - пришедших и через недели-месяцы ушедших. Таких, несостоявшихся, здесь много, особенно в основных цехах - обжиговом, выщелачивательном, гидрометаллургическом, серно-кислотном, вельц-цехе, комплексе электролиза цинка. А вот настоящих, хоть и молодых, но уже - «цинкачей», единицы. Один из них - 29-летний печевой вельц-цеха Марс Гилязов (на снимке 3-й стр., слева).

Цинковое производство - работа не из легких. Вредных факторов - хоть отбавляй: повышенный шумовой фон, загазованность, пыль, жар от печей. Помимо физической выносливости, от работников требуется ежесекундная внимательность и ответственность. Конечно, выдерживают не все, несмотря на усиленные средства индивидуальной защиты, нейтрализующие вредное воздействие, несмотря на высокую зарплату.

Первая группа «своих» специалистов - выпускников ЮУрГУ - на завод придет только через 5 лет. Но и тогда проблема не решится: пополнение будет лишь в рядах ИТРовцев. А как сегодня удерживать молодых работников? Об этом мы решили спросить у

самых ребят, работающих в цехах и подразделениях ЧЦЗ.

Электромонтер Сергей Лукиных, ведущий инженер, заместитель председателя совета молодых специалистов Дмитрий Кустов и инженер Сергей Енбеков уже прошли на предприятии «испытание цинком» и успешно влились в трудовой коллектив. Сегодня они составляют молодежный костяк профсоюзного актива завода.

- Новичкам созданы все условия для успешной адаптации, - говорят ребята. - Работать с полной нагрузкой они начинают не сразу. Сначала знакомятся с предприятием, осваивают оборудование, входят в коллектив. И в коллективе о них заботятся, оказывают всестороннюю помощь - психологическую, техническую, даже юридическую. К тому же, за каждым из нас на начальном этапе был закреплен наставник. Это здорово помогло.

Система наставничества на предприятии действует давно. Это показательный пример положительного опыта советских времен. Правда, раньше, как вспоминает председатель профкома ЧЦЗ Сергей Буряковский, такая работа не оплачивалась, опытных мастеров приходилось не по разу упрашивать. Но сегодня все по-другому. В течение трех месяцев со дня принятия на работу молодой работник полностью находится под опекой и ответственностью своего старшего коллеги. Наставник показывает, инструктирует, обучает. Они вместе работают, а бывает, вместе и на перекур, и на обед ходят. За это время новичок успева-

ет не только узнать свою работу, но и привыкнуть к ней, даже обрести друзей. А наставник за дополнительную нагрузку получает премию.

Забываются о молодых работниках и по линии профсоюза. В прошлом году, когда в цехах шла отчетно-выборная кампания, по настоянию председателя профкома в каждом цехеком был назначен ответственный за работу с молодежью. Это позволило выйти непосредственно к каждому молодому члену профсоюза, систематизировать работу с теми, кто еще не вступил в профсоюз. Профком также активно участвует в разработке и реализации корпоративных социальных программ.

В апреле этого года конференция трудового коллектива ЧЦЗ утвердила коллективный договор на 2008-10 годы. В этом документе впервые появился раздел «Работа с молодежью», включающий дополнительные льготы для работников до 35 лет. Это еще один шаг на пути закрепления молодых «цинкачей» на предприятии, содействия повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности. Содержание раздела тщательно разрабатывали в совете молодых специалистов предприятия при участии представителей профкома. Правда, позже, по словам Дмитрия Кустова, колдоговорная комиссия вполноту урезала список предложений. Но и тем, что есть сейчас, можно смело гордиться. И есть все шансы, что эта гордость с каждым годом будет расти.

Владимир ШИРОКОВ.

Конфликтная ситуация: продолжение темы

«МЕДНЫЙ» КРИЗИС В ФАЗЕ ДИАЛОГА

Продолжаем знакомить читателей с ситуацией на медных предприятиях области. Говорить о том, что социальный кризис на Кыштымском медэлектролитном заводе и «Карабашмеди» миновал, пока рано. Тем не менее, в последнее время здесь наметились зачатки конструктивного диалога между работодателями и профсоюзами.

На КМЭЗ идут переговоры по разрешению разногласий между трудовым коллективом и администрацией. Напомним, что на июньской колдоговорной конференции работниками был принят протокол разногласий по разделу «Заработная плата». Сегодня, после 2-месячного перерыва, возобновила свою деятельность согласительная комиссия, утвержден план-график ее работы, приняты предложения представителей работников.

Говорить о том, что социальный кризис в Кыштыме и Карабаше миновал, пока рано

Как видно из предложений, медэлектролитчики намерены настаивать на прежних требованиях, выдвинутых в ходе колдоговорной конференции. В частности, увеличении заработной платы с 1 октября 2008 года на 15 процентов и доведении ее к декабрю 2008 года до уровня 4 прожиточных минимумов (ПМ). Сегодня соотношение средней заработной платы к ПМ на КМЭЗ составляет 1:3,35 (в 2008 году этот показатель стал еще меньше, чем в прошлом году). В июле средняя заработная плата рабочих основных профессий на заводе равнялась 14988 рублям.

На Карабашском медеплавильном комбинате 4 сентября прошло расширенное заседание профкома. В связи с обострением социальной обстановки на предприятии было принято решение о расширении состава профкома, избран 2-й заместитель председателя. Им стал один из молодых профсоюзных активистов Сергей Дементьев.

Участники заседания также проголосовали за созыв внеочередной конференции первичной профорганизации работников «Карабашмеди». Она намечена на 16 сентября. В повестке конференции - выборы членов профкома. А на 14 октября запланировано проведение конференции трудового коллектива комбината.

Дата проведения конференции выбрана не случайно. Дело в том, что 8 октября, в соответствии с представленным работодателем планом-графиком, закончится работа по урегулированию несогласованных пунктов коллективного договора. Напомним, что на карабашском предприятии, как и на КМЭЗ, колдоговорная конференция также прошла с разногласиями, был оформлен соответствующий протокол. Если до 8 октября в ходе работы согласительной комиссии компромисс по зарплате не будет найден, то уже 14 октября на общезаводской конференции может быть поставлен вопрос о начале коллективного трудового спора.

Алексей ЛАПТЕВ.



О СЕНТЯБРЕ ПОЗАБОТИЛИСЬ В АПРЕЛЕ

Новый коллективный договор на ОАО «Челябинский трубопрокатный завод» был принят в апреле 2008 года. В этом году он пополнился разделом «Социальные гарантии женщин и лиц с семейными обязанностями», состоящим из девяти пунктов. Два пункта этого раздела - социальные гарантии родителям первоклассников: работающим женщинам, у которых ребенок идет в первый класс, очередной отпуск, по возможности, предоставляется в сентябре. Кроме того, одному из родителей ребенка-первоклассника выплачивается единовременная материальная помощь в размере 1500 рублей в виде именного сертификата на приобретение школьных принадлежностей. В этом году впервые на ЧТПЗ 128 родителям первоклашек вручены такие сертификаты.

Отдел социальных программ ОАО «ЧТПЗ» заключил договор с компанией «Канцбюро». Приобрести школьные товары в магазинах этой компании можно до 14 сентября.

У кладовщицы литейного цеха Анжелики Корниловой и электромонтера участка по ремонту электрооборудования горячего проката Дмитрия Корнилова были приятные хлопоты: нужно собрать первоклассника Никиту в школу. Именной сертификат дал возможность наполнить содержимое школьного ранца сына тетрадками, ручками, карандашами, фломастерами. Дневник в качестве подарка обеща-

ли вручить первоклашкам в школе.

- Никита поступил в лицей №77, - с гордостью рассказывает мама. - В детском саду «Садко» ребяташек основательно подготовили к школе. Они уже много умеют. К тому же мы ходили на подготовительные курсы в лицей, успешно прошли собеседование, и такой подарок завода, как сертификат, нам и сыну очень кстати. Вместе пошли в магазин и выбрали все, что нужно.

А семье Коваленко пришлось совершить не один рейд по магазину школьных товаров. Наталья, ведущий инженер службы охраны природы, и ее сын,

«новоиспеченный» первоклассник Саша наполнили корзину для покупок тетрадками, фломастерами и цветной бумагой, картоном, ручками и карандашами. Но когда пришла пора оплатить товар на кассе - оказалось, что сумма покупок значительно меньше полутора тысяч рублей. Еще один «круг» по магазину воодушевленный первоклассник совершил на одном дыхании! А корзина пополнилась папкой для тетрадей, пластилином, альбомом для рисования и другими, так милыми сердцу первоклашки мелочами.

Челябинский трубопрокатный завод традиционно не остается в стороне от праздника Знаний - 1 сентября. Предприятие систематически оказывает шефскую помощь школам. Да и сами школьники все лето с удовольствием работают в трудовых отрядах ЧТПЗ, участвуя в уборке и благоустройстве Ленинского района. И о подарках к новому учебному году руководство ЧТПЗ не забывает.

Напомним, что в 2006 году ЧТПЗ приготовил для первоклашек отдельный подарок - фирменную футболку с логотипом ЧТПЗ, надписью «Первый раз в первый класс» и оригинальным пожеланием-напутствием. А в прошлом году в челябинском физико-математическом лицее №31 на торжественной линейке, посвященной Дню знаний, администрация учебного заведения и руководство Группы ЧТПЗ подписали договор о сотрудничестве.

Наверняка нововведение 2008 года - вручение сертификатов для первоклассников - станет еще одной хорошей традицией для заводчан.

Ирина СОБОЛЕВА,
профком ЧТПЗ.



ДЕНЬ ПЕРВОКЛАССНИКА

Для 31 тысячи южноуральских детишек 1 сентября прозвенел первый школьный звонок. К этому торжественному дню вместе с будущими первоклассниками готовились не только их родители, бабушки, дедушки. На многих предприятиях области, в том числе металлургических, прошли торжественные мероприятия, посвященные Дню первоклассника.

ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат»: Для 1500 первоклашек и их родителей профком совместно с администрацией ОАО «ММК» подготовил праздничные мероприятия на базе ДК имени С. Орджоникидзе - «Фонтан знаний» и Левобережного ДК металлургов - «Волшебный звонок». Работал городок аттракционов. Родители могли получить консультации профессиональных юристов и психологов. Победителей конкурсов ждали сладкие призы, необычные канцтовары. Каждый первоклассник получил в подарок рюкзак под обувь с эмблемой первичной профсоюзной организации ОАО «ММК». В честь виновников торжества был дан салют. Кроме этого, родители первоклассников, работающие на комбинате, получили единовременную материальную помощь в размере 1500 рублей.

ОАО «Челябинский металлургический комбинат».

Накануне 1 сентября около 500 первоклассников, родители которых работают на ЧМК, входящем в компанию «Мечел», получили поздравления и подарки от руководства предпри-

ятия. В праздничный набор вошли: школьный ранец с фирменной символикой предприятия, канцелярские принадлежности, плюшевая игрушка и наборы шоколадных конфет. Лучшие творческие коллективы ДК металлургов подготовили для будущих школяров театрализованную развлекательную программу.

ОАО «Челябинский электрометаллургический комбинат».

Посвящение в первоклассники для 170 детей работников ОАО «ЧЭМК» состоялось на сцене Театра Юного Зрителя. Театр игры из Копейска показал детям театрализованное представление, развлекательную программу. Каждый ребенок получил в подарок ранец, наполненный школьными принадлежностями.

ОАО «Челябинский цинковый завод».

80 будущих первоклашек вместе с родителями, бабушками и дедушками собрались 28 августа на предзаводской площади цинкового завода. После представления клоунов детей повезли на экскурсию по территории предприятия. Затем в спортзале ОАО «ЧЦЗ» состоялось тор-

жественное поздравление и театрализованное представление. В завершение праздника каждому ребенку вручили ранец, укомплектованный канцтоварами и пакет со сладостями.

ОАО «Златоустовский металлургический завод» в этом году поздравило более тысячи первоклассников. Среди них были дети не только металлургов, но также дети из школ Кусинского района. 1 сентября во Дворце культуры «Металлург» при поддержке ОАО «ЗМЗ» состоялся бал первоклассников. Девочки младшей, чьи родители работают на ЗМЗ, получили подарки - наборы канцелярских принадлежностей.

ОАО «Ашинский металлургический завод». 27 августа во Дворце культуры ОАО «АМЗ» состоялся праздник для первоклассников. Ребят и их родителей ожидала интересная шоу-программа, подготовленная творческим коллективом дворца. В торжественной обстановке будущих учеников поздравили представители руководящего звена, совета директоров и профсоюзного комитета. Каждый маленький виновник торжества получил в подарок комплект школьных принадлежностей. От профкома первоклашки получили сладкие призы.

Подготовила
Екатерина ВАСИЛЬЕВА.

К 60-летию областной организации

ПРОФСОЮЗ ВЫСТОЯЛ В ЭПОХУ ПЕРЕМЕН

За 60 лет в жизни областной профсоюзной организации металлургов было немало переломных моментов, которые ставили новые задачи. У истоков таких перемен в начале 1990-х годов вместе с профсоюзом был Виктор Павлович Чернобровин, управляющий Отделением Пенсионного фонда РФ по Челябинской области. Сегодня он делится своими воспоминаниями с читателями нашей газеты.



- Моя профсоюзная карьера, - вспоминает Виктор Павлович, - началась с избрания на должность председателя профсоюзного комитета ОАО «Челябинский электрометаллургический комбинат» в 1989 году. На вакантное место председателя был объявлен конкурс. Из шести кандидатур в первом же туре голосования на общем собрании трудового коллектива выбрали мою. Тогда мне не было и тридцати лет. Вообще свою жизнь я очень тесно связываю с электрометаллургическим комбинатом, где начинал с исполняющего обязанности мастера-механика и доработал до генерального директора и председателя совета директоров.



Я считаю себя
членом профсоюза и сейчас

Это был очень сложный период и в жизни страны, и в жизни нашего предприятия. Страна переживала ломку, менялось буквально все. Трансформировался областной комитет профсоюза. Большие изменения происходили в Москве. Был Советский Союз, потом его не стало. Нужно было создавать Горно-металлургический профсоюз России. Запомнился такой важный момент, как подготовка первого Учредительного съезда ГМПР. Я был его участником и членом комиссии по разработке документов. Челябинский областной комитет на съезде занимал принципиальную позицию в том, чтобы больше прав отдать первичным организациям. Много спорили, обсуждали. Попытки работать по старинке, следовать указаниям из центра участники съезда не поддержали, потому что понимали: командами из Москвы ничего не решишь.

В связи с переменами кардинально поменялись акценты в работе профсоюза. Если раньше профсоюз занимался больше социальной работой, то теперь на первый план выходили вопросы заработной платы, охраны труда, заключения коллективных договоров, деятельности комиссии по трудовым спорам. Работа объективно была выстроена по-другому, так как нужно было реформировать отношение к собственности, к акционерам.

Металлурги в тех условиях достаточно жестко выдвигали требования о повышении заработной платы, о льготах. Я не без гордости вспоминаю, как удалось добиться отмены налоговоголожения на путевки соцстраха на российском уровне. Обком ГМПР поддержал инициативу профсоюзной организации ЧЭМК, которая разработала предложения об отмене подоходного налога с путевок социального страхования, направил их в правительство РФ, где и приняли решение о льготах на эту категорию путевок.

После того, как я стал генеральным директором комбината, то продолжил сотрудничество с профсоюзом предприятия. В рамках социального партнерства администрация и профком регулярно заключали коллективные договоры, разделы которых содержали дополнительные гарантии и льготы для членов коллектива.

Довелось мне быть и у истоков зарождения социального партнерства в Челябинской области. Впервые эта идея была озвучена мною на одном из пленумов областной организации ГМПР. За что тогда подвергся критике. Реальная возможность участвовать в создании системы социального партнерства у меня появилась в 1994 году, когда я был избран депутатом Законодательного собрания области. Тогда был подготовлен проект закона о социальном партнерстве. Принят закон был позднее - в 1996-1997 году. Была также создана трехсторонняя комиссия, которая работает и в настоящее время.

Отношение к профсоюзу и по сей день сохранилось самое теплое. Я считаю себя членом профсоюза и сейчас, даже потому где хранится профсоюзный билет. Сейчас профсоюзам приходится работать в очень сложных условиях. Надо брать на вооружение международный опыт и бороться, применяя его. Важным считаю, чтобы профсоюзы шли во власть, и пытались быть избранными в местные органы власти, в Законодательное собрание, чтобы там представлять интересы трудовых людей.

Пожелаю всем членам профсоюза доброго здоровья, чтобы семьи их были крепки, достаток рос с годами, а профсоюзной организации - крепить свое единство и добиваться дальнейших свершений на пользу человека труда.

Записала Ирина МИТРОШИНА.



МОЛОДЕЖНЫЕ ДЕЛА СЕГОДНЯ

Obkom@gmpr74.ru
Forum.gmpr74.ru

Представляем молодого профлидера

ПРОЯВИТЬ СЕБЯ МОЖНО ВСЕГДА

Так считает молодежь Челябинского трубопрокатного завода. Особенно если ей не просто верят, но и предоставляют возможность занимать руководящие посты, в том числе и профсоюзные. 18 августа 2008 года в профсоюзном комитете ОАО «ЧТПЗ» избраны два заместителя председателя профкома - молодые, активные, энергичные. Сегодня мы представляем их нашим читателям.



Михаил Гризодуб, заместитель председателя профкома, курирует комиссии по работе с молодежью, заработной плате, информации и обучению профактива, спортивно-массовую. Наша газета писала о нем как участнике VI съезда ГМПР. Работать с молодежью Михаил начал с 2006 года в качестве специалиста профкома по социально-экономическим вопросам и работе с молодежью. За это время ему много удалось добиться: в коллективном договоре появился раздел «Молодежная политика»,

разработаны положения: о молодом специалисте, оказывается помощь молодым работникам на неотложные нужды, помощь вступающим в брак. Удавалось собрать боевую, сплоченную команду из молодых работников ЧТПЗ.

Павел Пятков (на снимке справа), заместитель председателя профкома, курирует комиссии по охране труда, работе с ветеранами, общественному питанию и по работе с женщинами.

На завод пришел в 2001 году инженером по охране труда. В 2007 году Павла выбрали председателем цехового комитета заводууправления. Первоочередной задачей считает сохранение жизни и здоровья работников предприятия.

- Пытаюсь наладить работу уполномоченных по охране труда, - говорит Павел. - Хожу по цехам,

встречаюсь с рабочими, составляю списки уполномоченных для проведения учебы за счет средств социального страхования. Во многих цехах работа по охране труда была запущена. Уполномоченный по охране труда должен быть на каждом участке, причем не просто избранный, но и работающий.

В мае нынешнего года на заводе прошел конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда». Среди его участников были в основном люди пожилого возраста, старой закалки. А хотелось бы видеть больше молодых, чтобы они развивали это перспективное направление. Для этого нужно донести до молодежи важность работы по охране труда. Делаем первые шаги. В электронном виде создан диск «Комиссия по охране труда», где будут размещаться нормативные документы, предложения по охране труда, тревожные сигналы с рабочих мест. Надеюсь, что молодежь к нам потянется, и тогда мы многое можем сделать.

Ирина МИТРОШИНА.



НЕ ПРОСТО ДВИЖЕНИЕ, А ПРОРЫВ!

«Молодежь - будущее профсоюза». С того момента, когда с трибуны съезда ГМПР впервые прозвучал этот лозунг, прошло уже около 8 лет. Сегодня вопросы молодежной политики все чаще встречаются в отчетно-выборных документах, повестках и постановлениях конференций, президиумов и пленумов. В этом году молодежный раздел впервые внесен отдельным пунктом в программу действий ГМПР, учрежденную съездом.

Внимание к молодым людям - «будущему профсоюзу» - за эти годы резко возросло. Во всяком случае, на бумаге. А на деле? Как реализуются программные документы профсоюза непосредственно в молодежной среде? Есть ли реальное движение на первичном уровне - в цехах предприятий?

Не просто движение, а прорыв! Так утверждают в профсоюзной организации Златоустовского металлургического завода. Рассказывает председатель профкома ЗМЗ Марат Сафиев:

- За последние три года работа с молодежью на заводе изменилась кардинально. Раньше раз в год, в День молодежи предприятие вывозило молодых работников на природу, устраивало массовый отдых, не отличавшийся высокой степенью организованности. Вот и вся работа. Втянуть парней и девушек в общественную жизнь завода было очень трудно. Зато сегодня наши ребята участвуют во всех мероприятиях, им все интересно. Они не просто стали активными, у них поменялось отношение - к культуре труда и отдыха, к самим себе.

Позитив последних лет Марат Сафиев связывает со сменой собственника и дирекции предприятия. Профессиональный менеджмент позволил дать молодым металлургам дополнительные льготы, касающиеся выплат «подъемных», обеспечения жильем, обучения. Оказала свое полезное влияние и современная идеология профсоюза, развернувшегося всем корпусом в сторону моло-

дежи. Стабильная социально-экономическая обстановка на заводе и профсоюзные установки сделали общее дело.

В 2005 году на ЗМЗ был создан совет молодежи. Через год появился совет молодых специалистов - структурная ячейка совета молодежи. До этого времени при профкоме предприятия уже существовала комиссия по работе с молодежью. Но заметной ее деятельность назвать было нельзя. Новое рождение комиссии относится ко времени создания молодежных советов.

Сегодня все молодежные организации ЗМЗ проводят единую политику. В этом - залог единства и мощи молодежного движения. Так считает председатель совета молодых специалистов, заместитель начальника литейного цеха ЗМЗ Станислав Усачев.

- Мы все проводим совместно, - говорит Станислав. - А сколько мы всего проводим - сразу и не вспомнишь. Тематика самая разнообразная - от работы с подшефными детскими учреждениями до вопросов карьерного роста. Вот, к примеру, традиционные профессиональные конкурсы: «Лучший молодой специалист», «Лучший молодой рабочий по профессии».

Мероприятия эти - массовые, люди участвуют с удовольствием. И не только потому, что лучшие получают премию, но и потому, что эти конкурсы с каждым годом становятся все более престижными. Очень много мы проводим акций, связанных с календарными праздниками - вечера, встречи, выезды. Здесь главная задача - вовлечь как можно больше людей, и чтобы при этом они не были предоставлены сами себе, не пьанствовали, а отдыхали активно, культурно, организованно. Мне кажется, эту задачу мы решаем успешно.

На дворе сентябрь, а многие молодые златоустовцы до сих пор помнят, как в июне отмечали на Аргазях День молодежи. Выезд был организован совместно с представителями златоустовского машзавода. Всего было около 240 участников, и все были заняты под завязку - скучать было некогда. Возможно, эта совместная акция также станет традицией - желание повторить июньский праздник высказали почти все.

А из недавних событий стоит вспомнить выездной учебный день Школы молодого профлидера. Этот семинар ребята из областного комитета ГМПР неспроста решили провести именно здесь, на ЗМЗ: отличная возможность поддержать молодых златоустовских активистов и стимулировать их к дальнейшим делам.

Владимир ШИРОКОВ.

На снимке: участники Школы молодого профлидера на ЗМЗ.

Фото Владимира НАКОРЯКОВА.



Правовой диалог

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Отношения по обучению сотрудников регулируются разделом IX Трудового кодекса РФ «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников». Необходимость профессионального обучения для собственных нужд определяет работодатель. Однако, если повышение квалификации является условием выполнения сотрудниками определенных видов деятельности, работодатель обязан его проводить.

Обучение работников проходит на условиях и в порядке, определяемых коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Проходить его сотрудники могут как в организации, так и в образовательных учреждениях. Формы обучения, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. В соответствии со статьей 187 ТК РФ при направлении работника на курсы по повышению квалификации с отрывом от рабо-

ты за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Также обучающиеся могут пользоваться гарантиями и льготами, предусмотренными статьями 173-177 ТК РФ.

Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (статья 197). Один из видов такого договора - **ученический договор**. Он может заключаться работодателем с лицом, ищущим работу, а также с работником данной организации без отрыва или с отрывом от работы (статья 198).

Ученический договор заключается дополнительно к трудовому договору на срок, необходимый для обучения (статья 200). Учащимся в период обучения выплачивается

стипендия, размер которой не может быть ниже установленного федеральным законом МРОТ (статья 204). Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ (статья 203). В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в командировки, не связанные с ученичеством. Работник обязан проработать по трудовому договору в течение срока, установленного в ученическом договоре (статья 199). В противном случае он обязан возместить соответствующие затраты работодателя (статья 249). В ученическом договоре должны быть точно определены условия работы после обучения, взаимные права и обязанности, условия заключения, порядок расторжения и ответственность за нарушение договора.

Алексей ГОРЮНОВ,
юрисконсульт
обкома ГМПР.