



СПЛАВ

WWW.GMPR74.RU

№ 18(71) ● 16-30 СЕНТЯБРЯ 2008 г.

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

Конфликтная ситуация: продолжение темы

ИНФОРМАЦИЯ ДОЙДЕТ ДО КАЖДОГО

Владеющий информацией правит миром. А не владеющего информацией проще подчинить. Примерно в таком ключе, видимо, решило реализовать известное изречение руководство Карабашского медеплавильного комбината. Мы уже рассказывали о негласном запрете для работников этого предприятия проносить и распространять на его территории «постороннюю» литературу, особенно, в свете последних событий, профсоюзные издания - информационные листки, обращения областного комитета ГМПР, газету «Сплав». Профсоюзный комитет «Карабашмеди» нашел способ прорвать эту блокаду.



Работница ЦЗЛ «Карабашмеди» Алла Стрижова

Как вспоминают медеплавильщики, информационная табу действовало на заводе и раньше и мотивировалось важностью служебных задач: чтение не должно отвлекать от выполнения производственного плана. Но это касалось, в основном, развлекательно-глянцевого литературного. Теперь же в категорию запретного записали и

профсоюзную прессу, стали бдительно за ней с особым вниманием. Наверное, публикации о социально-экономической ситуации на предприятиях, юридические консультации - это тоже забавно, развлекает!

Чтобы заводчане были в курсе того, что происходит на предприятии, оперативно получали информацию по всем со-

циально-экономическим вопросам, имели доступную связь с профсоюзными органами, профком принял решение расширить свой состав. 16 сентября на профсоюзной конференции работников комбината, в которой приняли участие специалисты областного комитета ГМПР, состоялись довыборы членов профкома. Новый, уси-

ленный состав из 21 человека теперь включает представителей всех подразделений ЗАО «Карабашмедь». Через этих людей профком сможет прийти до каждого работника комбината.

Правда, присутствовавший на конференции советник президента «Русской медной компании» Сергей Булатов заметил, что не видит целесообраз-

ности в проведении этого мероприятия. На заводе, по его словам, идет диалог в рамках соцпартнерства, работает согласительная комиссия, принимаются меры по урегулированию вопросов заработной платы; со стороны РМК, «исходя из возможностей», уже подготовлен ряд предложений.

► стр. 4

Коллективу ОАО «Челяввтормет»

Уважаемые работники ОАО «Челяввтормет»! Комитет Челябинской областной организации Горно-металлургического профсоюза России сердечно поздравляет вас с 65-летием создания вашего предприятия!

65 лет - это большой путь развития производства, укрепления экономического потенциала и одновременно путь социального развития. Уважения заслуживает сложившаяся система социального партнерства между профсоюзным комитетом и администрацией вашего предприятия, позволяющая создавать безопасные условия труда, повышать заработную плату, проводить оздоровление работников и членов их семей.

В этот праздничный день мы желаем коллективу предприятия, ветеранам труда, профсоюзным активистам и всем членам профсоюза профессиональных успехов, материального благополучия, счастья, здоровья и долголетия. С праздником вас, дорогие друзья!

Ю. ГОРАНОВ, председатель комитета Челябинской областной организации ГМПР.

Металлургические новости

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭНЕРГОХОЗЯЙСТВЕ

Магнитогорский металлургический комбинат представлен на VII заседании Клуба СГО металлургии, прошедшем в Анталии.

В мероприятии приняли участие 20 руководителей ИТ- и энергетических служб металлургических предприятий России. Темой для обсуждения стала практика применения ВІ-решений (бизнес-аналитика), в частности, использование информационных технологий (ИТ) для целей энергосбережения. В развитие политики энергосбережения с 1996 года управлением главного энергетика ММК было разработано достаточное количество аналитических форм для контроля и воздействия на потребление энергоресурсов.

Для автоматизации учета энергоресурсов на ММК составлена и утверждена соответствующая программа, согласно которой только в прошлом году в АСУ «Энергоучет» были заведены порядка 1700 узлов учета электроэнергии и около 20 узлов учета кислорода и сжатого воздуха, с сопутствующими линиями связи, аппаратурой и программным обеспе-

чением. АСУ «Энергоучет» стала первой ступенью автоматизированной системы диспетчерского управления энергетикой ММК и инструментом для сбора данных с целью последующего анализа и управления.

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ЭЛЕКТРОДНЫЙ ЗАВОД МЕНЯЕТ НАЗВАНИЕ

Группа «Энергопром», объединяющая Новочеркасский, Челябинский, Новосибирский электродные заводы и управляющую компанию ЗАО «Энергопром менеджмент», объявила об изменении фирменных наименований своих предприятий.

По решению акционера - кипрской компании «Carbogrographite Holdings Limited» - наименования каждого завода дополнены указанием на принадлежность к Группе «Энергопром» с целью повысить узнаваемость единого бренда. Соответствующие изменения внесены в учредительные документы всех трех заводов. Изменение наименований не является реорганизацией. Предприятия продолжают работать с прежними реквизитами по всем ранее заключенным ими договорам.

Конфликтная ситуация: продолжение темы

ИНФОРМАЦИЯ ДОЙДЕТ ДО КАЖДОГО

« стр. 3

Но реальных изменений в жизни карабашских медеплавильщиков, несмотря на все обещания и заверения, вот уже который год не происходит. Слова о том, что «все нормально», что «нет никакого конфликта», все так же далеки от действительности. «Сколько можно унижать металлургов!» - этот голос отчаяния неоднократно звучал на профсоюзной конференции из рядов представителей металлургического цеха и был поддержан коллегами из других подразделений.

- Я работаю дежурным электромонтером на «горячем» производстве, имею льготы по «первому списку», - рассказывает член вновь избранного профкома, 50-летний работник серно-кислотного цеха Александр Флегонтов. - А зарплата у меня, не поверите, всего 10 тысяч рублей. Одному, без притязаний, может быть, и хватало бы. Но мне нужно помогать внука воспитывать. Работаю на комбинате по два дня через два, смена - 12 часов. А в выходные тружусь еще в двух местах, электриком и грейдерщиком. Ни болеть, ни спать некогда. Вот так наработаюсь за два дня «в нагрузку», а в смену выходить уж и сил нет. И я здесь такой не один.

К людям, считает Александр Флегонтов, отношение на предприятии отвратительное. Чтобы добиться чего-нибудь, надо горы свернуть. Сам Александр Николаевич уже давно пытается «выколотить» себе пенсию по «горячему» стажу. Для этого собрал и подал все необходимые документы. Но многочис-



ленным проволочкам в этом деле сегодня конца и краю нет. Пожаловался металлург на свою проблему заместителю директора комбината Вячеславу Ягодинцу, посетившему в качестве гостя 16 сентября профсоюзную конференцию. Но жалоба так и повисла в воздухе без ответа.

Ранее на колдоговорной конференции «Карабашмеди», как мы уже рассказывали, был оформлен протокол разногласий по вопросам роста заработной платы. Для урегулирования несогласованных пунктов была создана двусторонняя комиссия. 18 сентября, после нескольких заседаний комиссии, сторонам удалось прийти к соглашению - был подписан протокол о внесении изменений в коллективный договор. Работодатель согласился при определении уровня зарплаты учитывать прожиточный минимум

(ПМ) трудоспособного населения области, установленный на 1-е полугодие 2008 года. Согласно новой редакции, минимальный размер средней зарплаты не может быть ниже 1,2 ПМ (на 1-е полугодие 2008 года), а соотношение зарплаты с величиной ПМ к концу этого года должно составить 1:4.

Аналогичный протокол 24 сентября был оформлен и на Кыштымском медеэлектролитном заводе.

Примирительная позиция работодателя поставила под вопрос проведение намеченной на 14 октября конференции трудового коллектива «Карабашмеди». Правда, стоит отметить, что требования работников обоих предприятий выполнены лишь частично.

Владимир ШИРОКОВ.
На снимке: делегаты голосуют за новый состав профкома.

СОЦПАРТНЕРСТВО ИЛИ ДИКТАТУРА?

«Прошу исключить меня из членов профсоюза»... За последние недели первичная профсоюзная организация Кыштымского медеэлектролитного завода потеряла не менее 530 человек. Организовано, как по единому распоряжению, заявления о выходе из профсоюза написали ИТРовцы, работники заводоуправления и службы безопасности.

Многие из них не скрывают причин своего ухода. Охранники, например, по словам председателя профкома КМЭЗ Валерия Зимина, открыто говорят о том, что с этим действиям их принудили. Администрация поставила категорическое условие: или выход из профсоюза, или увольнение в порядке первой очереди сокращения.

Не мытьем - так катаньем. Тех, кто не поддается на угрозы, решили убедить в том, что профсоюз им не нужен. На страницах заводской многотиражки заместитель гендиректора КМЭЗ по общим вопросам Игорь Кудрявцев акцентировал, что корпоративный социальный пакет предоставляется «всем трудящимся, независимо от их членства в профсоюзной организации» («Заводские вести», 9 сентября 2008 года). Также на всех распространяется коллективный договор. В свете последних событий заводчане, по мнению замдиректора, забыли, что все льготы им предоставляются за счет средств предприятия.

Да, это верно. Но почему же, упрекая заводчан в «искажен-

ном представлении», замдиректора и сам отказывается от объективной действительности? Например, не хочет признавать, что не раз главным инициатором предоставления дополнительных льгот работникам становился профсоюз. Давайте задумаемся: а было бы сегодня, в 2008 году, в статье расходов на «социалку» заложено столько же

денег (23 миллиона рублей), если бы не было профсоюза?

Корректен ли вообще работодатель, указывающий работникам, на чьи деньги они живут, отдыхают и оздоравливаются? Не есть ли это завуалированное напоминание о том, кто в доме хозяин? А запрещение председателю профкома проходить на заводскую территорию и юристу обкома профсоюза, члену согласительной комиссии - участвовать в работе этой комиссии - не проявление ли это чрезмерной хозяйской власти? А попытка развалить профсоюз - это как понимать? Вчера - администраторы, сегодня - хозяйева, а завтра - диктаторы?..

«С учетом финансово-экономического положения работодателя», отмечает Игорь Кудрявцев, на КМЭЗ «гарантированы льготы и преимущества более благоприятные, чем установлено... законодательством». Выходит, финансово-экономическое положение на предприятии хорошее. Почему же тогда не выполняются нормы ОТС? Почему до сих пор нет главного - достойной заработной платы? И почему под страхом увольнения запрещается требовать ее повышения? В профсоюзной организации КМЭЗ есть немало людей, которые могут открыто задавать работодателю такие вопросы. Эти люди - боевой профактив коллектива. И очень жаль, что наряду с ними есть и те, кто в порыве малодушия готов поступиться своими принципами, гражданским долгом, поменять бесценный опыт и силу коллективной борьбы на единичную кормушку, в которую властная рука время от времени сует хлебные крохи, с каждым разом все меньше.

Несмотря на сложную ситуацию, сложившуюся сегодня на КМЭЗ, профком предприятия продолжает бороться за права работников и профсоюза. Свои позиции профактив намерен отстаивать и в будущем.

Алексей ЛАПТЕВ.

НАГРАДА ПРОФКОМА ДОРОГОГО СТОИТ

На Магнитогорском металлургическом комбинате прошло заседание профсоюзного комитета. Доклад о состоянии санитарно-бытовых помещений в цехах ММК и дочерних предприятиях комбината, утверждение плана мероприятий первичной профсоюзной организации работников комбината по реализации «Программы действий ГМПР на 2008-2011 годы» стали одними из основных тем совещания профкома.

Результаты еженедельных проверок, проводимых профкомом совместно с управлением охраны труда и промышленной безопасности, показали, что в некоторых подразделениях комбината есть ряд нарушений в организации бытового обеспечения работников. Например, в геологоразведочной партии не введено в эксплуатацию новое здание административно-бытового комплекса. На руднике нерегулярно обеспечиваются питьевой водой машинисты экскаватора и буровых установок. Во многих цехах отсутствуют комнаты психологической разгрузки, комнаты отдыха и приема пищи. Существуют недостатки в организации питьевого водоснабжения. Профком постановил: сотрудникам управления по охране труда и промышленной безопасности дать согласованные предложения по ремонту и оснащению необходимым оборудованием комнат приема пищи, комнат отдыха и психологической разгрузки во всех подразделениях ММК. Председателям профкомов и цехкомов ежемесячно на своих заседаниях рассматривать вопросы состояния производственно-бытовых помещений.

Об изменении структуры профкома комбината и порядке проведения организационных мероприятий в связи с реструктуризацией рассказала заместитель председателя профкома Надежда Доброходова. Она же ознакомила присутствующих с проектом положения об организации ежегодного конкурса «Лучшая профсоюзная информационно-агитационная продукция».

В целях повышения качества жизни работников профком ММК проводит традиционное соревнование на приз профкома «За высокие производственные и социальные показатели». Все подразделения, претендующие на приз, поделены на 11 групп. В каждой группе определяется один коллектив-победитель. Помимо приза лидер получает диплом профкома и денежную премию, равную стоимости 5 потребительских корзин. Судя по тому, как активно обсуждалось это положение о конкурсе, за приз профкома между цехами комбината и дочерними предприятиями развернется нешуточная борьба. Награда профкома того стоит!

Елена КОФАНОВА.

ДЕНЬ ОБКОМА НА ЦИНКОВОМ ЗАВОДЕ

Специалисты областного комитета ГМПР посетили 24 сентября Челябинский цинковый завод. Здесь прошел очередной День обкома. В гостях у «цинкачей» побывали председатель обкома Юрий Горанов, заведующий организационным отделом Валерий Федосеев, завсектором орготдела Владимир Ревенку, технический инспектор труда Василий Кожухов, юристконсульт Алексей Горюнов.

Обкомовцы посетили производственные площадки, встретились с работниками завода - членами профкома, председателями цехкомов, активистами, молодежью, провели консультации. В ходе встреч и бесед были проанализированы состояние работы по охране труда, организационной и информационной работы. Детально рассмотрены вопросы организации работы и обучения уполномоченных по охране труда, деятельности совместной комиссии по охране труда.

Оргработники познакомились с опытом работы по сохранению и увеличению численности работающих членов профсоюза, усилению мотивации профчленства, системой обучения профсоюзного актива; уделили внимание системе работы профкома с активом, цехкомовыми, членами профсоюза, планированию работы. Юристоконсульт оценил работу по организации юридической помощи членам профсоюза, деятельность комиссии по трудовым спорам, содержание коллективного договора предприятия и организацию контроля за его выполнением. Для работников завода были проведены юридические консультации.

По итогам дня состоялось расширенное заседание профсоюзного комитета ЧЦЗ. Членам профкома и активу были даны соответствующие рекомендации, практические предложения по улучшению профсоюзной работы.





К 60-летию областной организации

БЕЗ ПРОФСОЮЗА НЕВОЗМОЖНО ЖИТЬ

Владимир Иванович Давыдов много лет отдал профсоюзной работе: заведовал отделами в областном комитете профсоюза рабочих металлургической промышленности, был заместителем председателя областной организации ГМПР. Сейчас Владимир Иванович на заслуженном отдыхе. Сегодня он делится своими воспоминаниями о пройденном пути, который свел его с профсоюзом.

- С профсоюзами, - рассказывает ветеран, - жизнь свела меня по настойчивой рекомендации партийных органов. Бывший крупный партийный руководитель Виталий Васильевич Ураев, когда он стал председателем областного комитета профсоюза рабочих металлургической промышленности, (до этого он работал в обкоме партии заведующим отделом тяжелой промышленности), приехал в Металлургический райком партии Челябинска и сказал: «Мне нужен заведующий организационным отделом, а у вас есть инструктор Давыдов. Сделайте так, чтобы он стал работать у меня». В райкоме первым секретарем тогда был Ключин, а вторым секретарем - Сумин, нынешний губернатор Челябинской области. Они-то и порекомендовали мне работу в профсоюзе, да так, что я не смог отказаться.

Я родился в деревне Козловке Бугурусланского района Оренбургской области, в семье путейца. Другой профессии, кроме железнодорожника, я тогда не видел, поэтому приехал в Челябинск поступать в железнодорожный техникум. Сдал экзамены успешно, начал учиться. И в конце первого курса меня избрали председателем студенческого профкома. Это был 1958 год. Вот тогда-то я и стал профсоюзным активистом и лидером. Проработал председателем примерно с год, но потом, когда эту должность сделали освобожденной, а я был студентом, оставил ее.

Отслужил три года, на последнем году службы женился, приехал домой с молодой женой. После окончания института меня рекомендовали секретарем партбюро цеха. Ураев был в то время секретарем парткома завода. Вот тогда-то он меня и присмотрел. Потом

меня стали приглашать на работу в Металлургический райком партии. И в 1977 году я перешел на партийную работу.

В 1981 году Ураев пригласил меня работать заворгом в обкоме профсоюза рабочих металлургической промышленности. С этого момента и до ухода на пенсию я трудился в обкоме профсоюза. Заведовал орготделом, потом производственным отделом, вновь вернулся в орготдел. После Ураева областной организацией профсоюза руководил Анатолий Васильевич Шерстнев - исключитель-



Я счастлив, что судьба связала меня с профсоюзом

но талантливый человек, крепкий руководитель. С ним мне работалось очень легко. Где бы я ни выступал, о чем бы ни говорил, я всегда думал о том, а что бы по этому поводу сказал Шерстнев. Он меня рекомендовал заместителем председателя обкома профсоюза.

Что для меня профсоюз? Скажу честно, вначале я профсоюзную работу недооценивал. А когда разобрался, то понял ее значимость. Считаю, что без профсоюза невозможно жить. Выведем за скобки заработную плату, уровень которой в советские времена определялся постановлением Минтруда и ВЦСПС, а все остальное было в ведении профсоюза. Всеми общественными фондами потребления распоряжался профсоюз. Это и жилье, и детские сады, и соцстрах с путевками в санатории и дома отдыха, спортивные, культурные сооружения и прочее. За профсоюзом была еще экономика предприятий. Мы занимались соревнованием, контролировали использование основных фондов, эконо-



мией металла и других ресурсов, повышением производительности труда, направляли различные движения.

У профсоюзов были большие права по контролю за администрацией предприятий. Строго следили за соблюдением трудового законодательства. Помнится, сняли с работы нескольких директоров, да так, что и обком партии ничего не мог сделать. К примеру, сняли с работы Медведева Алексея Ивановича, директора Бакальского рудоуправления, - очень сильную, колоритную личность, только за то, что он необоснованно отказал человеку в приеме на работу. Обком профсоюза предупредил его, что он нарушает трудовое законодательство. А он закусил удила: «Нет, не приму на работу!». Тогда на заседании президиума обкома профсоюза приняли решение отказать ему в доверии. Из обкома партии звонят: «Что вы наделали!». Но поделаться уже ничего нельзя. И профсоюз за это уважали. Или другой пример: партработники едва-едва сохранили в должности такую «звезду», как главный инженер Челябинского трубопрокатного завода Медников. У него

была система нарушений в области охраны труда, его не раз предупреждали об этом, не помогло. Тогда на пленуме обкома профсоюза поставили вопрос о его освобождении от должности, должны были после обеденного перерыва голосовать, но в перерыве членов пленума отговорили это делать.

Мы здорово занимались профсоюзными кадрами. Подготовка кадров, продвижение, наличие резерва - все это носило системный характер. Сейчас эта система практически утрачена.

Сегодня и профсоюзы другие, и задачи перед ними стоят другие. Но у меня никогда не возникали сомнения в том, нужен ли профсоюз. На семинарских занятиях я всегда предлагаю слушателям сравнить положение дел в тех организациях, где есть профсоюз, и в тех, где его нет. Например, я знаю многих людей, которые работают под двумя заявлениями: одно о приеме на работу, другое - об увольнении, но без даты. Когда хозяин пожелает, он вытасит второе заявление, поставит дату - и иди на все четыре стороны! Посмотрите на предприятия, где нет профсоюза: как там соблюдается режим рабочего времени, как там проводится оплата труда, как оплачиваются больничные, предоставляются отпуска? Сплошной произвол работода-

теля! И «черным налом» платят в тех организациях, где нет профсоюза, где никто работодателя не контролирует. Вот потому-то работодатель и не заинтересован, чтобы у него была профсоюзная организация.

Сегодня работнику нельзя жить без профсоюзной организации. Жаль, что этого до сих пор многие не понимают. А вот директора прекрасно понимают значение профсоюза, его роль, и поэтому делают все, чтобы не допустить его создания на своем предприятии.

Профсоюзы реформировались на моих глазах и при непосредственном участии. Это был очень болезненный процесс. Вопрос стоял просто о выживании профсоюза, потому что в руководстве государства царил антипрофсоюзный настрой. Мы тогда потеряли очень большую армию первичных профсоюзных организаций. В доперестроечное время в нашей областной организации было порядка восьмидесяти первичек, а сейчас сорок. Развал происходил на наших глазах, а мы ничего не могли с этим сделать. В самом деле, что сделаешь, когда директор приглашает каждого работника и подает бланк заявления о выходе из профсоюза: не подпишешь - не будешь работать! И люди подписывали, как, например, это было в шахтопроходке. А на директора не было никакой управы, потому что нового трудового законодательства еще не было, а старое уже не работало.

Это было тяжелейшее время. И я счастлив, что участвовал в сохранении профсоюза.

Сегодня, глядя на профсоюзы с высоты своего жизненного опыта, хочу пожелать им успехов в отстаивании интересов рабочего человека, добиваться того, чтобы люди лучше жили.

Я счастлив, что судьба связала меня с профсоюзом, свела меня с замечательными людьми. И если мне удалось кого-то защитить, я этим горжусь.

Записал
Анатолий УСОЛЬЦЕВ.

«Металлург» поможет

СОКРАЩЕНИЕ С НАРУШЕНИЯМИ

Надежда Дружинина более тридцати лет отработала на Челябинском металлургическом комбинате. Последнее время занимала должность экспедитора отдела расчетов с персоналом и внебюджетными фондами Главной бухгалтерии предприятия. В феврале этого года работодатель уведомил ее о предстоящем сокращении. 14 апреля Надежда Андреевна была уволена с комбината.

Женщина обратилась в правовой центр «Металлург» за помощью. Юристы помогли составить иск. Истица в своих требованиях просила признать действия ответчика по ее увольнению незаконными, трудоустроить ее с учетом ранее занимаемой должности, состояния здоровья и взыскать компенсацию морального вреда в размере 10 тысяч рублей.

Работодатель нарушил по-

рядок сокращения. Уведомление выдано за два месяца (согласно законодательству), но Н. Дружининой не предложили вакантные должности, имеющиеся на комбинате на тот момент. Самостоятельно узнавать в отделе кадров комбината о существующих вакансиях она не могла. Боялась оставить свое рабочее место, так как это могло считаться прогулом. Надежда Андреевна в письменной и устной фор-

мах обращалась к работодателю с просьбой о трудоустройстве.

В суде представители стороны работодателя говорили о том, что Н. Дружининой неоднократно предлагались вакантные должности в устной форме. Хотя работодатель обязан предлагать вакантные должности в письменном виде. Работник вправе либо согласиться, либо отказаться от предложений.

Н. Дружинина вместе с юристом УК ПЦ «Металлург» обратилась в Металлургический районный суд. Судья было вынесено решение отказать истице в исковых требованиях. Решение мотивировано тем, что работодатель соблюдал все требования трудового законо-

дательства, и нарушений в его действиях нет.

Н. Дружинина решила не сдаваться. Была подана кассационная жалоба в областной суд. В результате дело направлено на доработку в Металлургический районный суд. 12 сентября состоялось судебное заседание. На этот раз судьей вынесено решение в пользу Н. Дружининой - восстановить ее в должности экспедитора отдела расчетов с персоналом и внебюджетными фондами Главной бухгалтерии комбината, взыскать с предприятия 21 978 рублей 61 копейку за вынужденный прогул за период с 15 апреля по день вынесения судом решения, то есть по 12 сентября. Кроме того, взыскать компенсацию

морального вреда - две тысячи рублей, госпошлину - 2 759 рублей 36 копеек в пользу государства. Данное решение подлежит немедленному исполнению.

Надежда Дружинина рада, что эта продолжительная и изнуряющая история наконец-то закончилась. Теперь она может вернуться на комбинат. Выигранное дело для Надежды Андреевны - не только моральное удовлетворение, возможность работать и получать заработную плату. Через несколько месяцев она отметит юбилей - 35 лет трудовой деятельности. Это дает ей право на получение звания «Ветеран труда».

Ольга КАСАТКИНА.

ОСЕНИ - ФИЗКУЛЬТПРИВЕТ!

В начале сентября на стадионе СК «Металлург» состоялись традиционные веселые старты среди семей работников Челябинского металлургического комбината под названием «Золотая осень».

По традиции праздник начался с торжественного поднятия флага металлургического комбината. Победы всем участникам пожелали председатель Челябинской городской думы Сергей Комяков, начальник Управления организации и оплаты труда ЧМК Дмитрий Рекк, заместитель председателя профсоюза Павел Беличенко и председатель женсовета Валентина Бойко.

Первыми вышли на старт трудовые династи комбината. Необходимо было преодолеть десять этапов.

Болельщики поражали своей активностью и подготовкой. Больше всех отличились прокатный цех №4, шамотный цех и

«Мечел-Кокс», чьи транспаранты, кричалки, свистки и трещотки действительно впечатляли. Самые азартные болельщики из проката четвертого принесли с собой мегафон. Видимо, чтобы, оглушив, сломить спортивный дух соперников.

В перерыве я побеседовала с главным спортивно-семейным вдохновителем комбината Валентиной Бойко.

- Скажите, Валентина Федоровна, такое мероприятие проводится каждый год?

- Да, в первое воскресенье сентября.

- Существуют ли какие-нибудь ограничения по возрасту и состоянию здоровья?



- Нет, в семейных стартах может участвовать любой работник комбината.

- Этапы из года в год повторяются?

- Нет, мы всегда стараемся придумывать что-то новое.

Все участники прямо на финише получили сладкие призы. Но главный приз - заряд бодрости и хорошего настроения.

Александра ЖМАЕВА.

Лето-2008

СЕЗОН ЗАКРЫТ. НО РАБОТА ПРОДОЛЖАЕТСЯ

На прошедшем заседании президиума областного комитета ГМПР подведены итоги детского летнего оздоровительного сезона-2008.

Металлурги и горняки, как всегда, своевременно позаботились об оздоровлении детей и подростков в летние каникулы. Президиум областного комитета в апреле этого года принял постановление «Об участии первичных профсоюзных организаций в подготовке и проведении оздоровления детей и подростков в 2008 году». Работа по подготовке оздоровительных учреждений и организации отдыха детей велась в соответствии с данным постановлением.

Профсоюзные комитеты предприятий принимали самое непосредственное участие в оздоровительном сезоне, начиная от разработки и принятия совместных с администрациями предприятий решений по подготовке загородных ДОЛ и заканчивая мероприятиями по закрытию сезона.

Летний сезон, уже традиционно, первыми открыли челябинские трубопрокатчики: в конце мая загородный детский оздоровительный лагерь «Еланчик» принял детей первой смены. Всего в этом году 7 предприятий отрасли открыли 12 оздоровительных лагерей, из них 9 загородных, 2 спортивных и один - дневного пребывания.

Справедливости ради надо сказать, что детских оздоровительных учреждений в области становится все меньше, однако и детей школьного возраста не прибавляется.

В текущем году все родители, желающие отправить на отдых своих детей, имели такую возможность. Путевку можно было получить, своевременно подав заявку. Наибольший спрос был, конечно, на путевки второй смены.

Всего в летний период всеми формами коллективного отдыха было охвачено 11,5 тысячи школьников, а это около 40 процентов всех детей школьного возраста работников предприятий.

Средняя цена путевки несколько уменьшилась по сравнению с предыдущим сезоном и составила 9764 рубля. Подобная тенденция наметилась впервые за последние годы.

Конечно, каждому родителю пришлось частично заплатить за путевку, в среднем 16 процентов от общей стоимости. Остальные расходы взяли на себя предприятия, органы социального страхования. Более 3 миллионов рублей на удешевление путевок для многодетных и малообеспеченных семей выделено из профсоюзных фондов.

Всего более 155 миллионов рублей затрачено на подготовку и проведение летнего сезона. В пересчете на каждого ребенка это порядка 13 тысяч рублей.

Загородные оздоровительные лагеря металлургов имеют сегодня достаточно серьезную материальную базу. Она включает комфортные условия проживания, отличное 5-разовое питание. Есть все условия для развития и занятости детей, прекрасные спортивные площадки и стадионы, кружковые и зрительные залы. В общем, ребятам некогда было скучать, было чем заняться, куда приложить свои способности.

Так, на базе детского оздоровительного лагеря «Горное Ущелье» ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» для старшеклассников было организовано 15 спортивных заездов. Этот лагерь имеет отличную материальную базу и все условия для оздоровления, отдыха и занятости детей.

В ДОЛ «Акакуль» ОАО «Челябинский электрометаллургический комбинат» перед началом сезона была проведена большая работа по улучшению материально-технической базы. Сделан капитальный ремонт медицинского корпуса, в котором было открыто физиотерапевтическое отделение; проведена реконструкция жилого корпуса, приобретено и установлено новое техническое оборудование.

В детском оздоровительном лагере «Еланчик» ОАО «Челябинский трубопрокатный завод» вопросы быта и технического оснащения всегда находятся под постоянным контролем. Большое внимание в лагере уделяется воспитательной работе, выявлению и развитию лидерских качеств и творческих способностей ребенка. Работа на протяжении летнего сезона велась по плану «Академия успеха».

И этот перечень детских оздоровительных лагерей можно продолжать. В каждом оздоровительном учреждении детям предлагались интересные и содержательные программы, делалось все возможное, чтобы это солнечное и веселое лето запомнилось надолго.

Сезон закрыт, но работа продолжается, впереди летний сезон-2009.

Наталья ПОПОВА,
помощник председателя обкома ГМПР.

На конкурс

И В ТРУДЕ, И В ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ

Сегодня мы открываем новую рубрику, в которой будем публиковать материалы непосредственно с мест - из первичных профорганизаций. Все материалы этой рубрики участвуют в конкурсе на лучшую публикацию в газете «Слав» (положение о конкурсе можно найти в 13-м номере газеты за 2008 год). Напоминаем, что итоги конкурса будут подводиться в конце года, лучшие авторы получат премии.

Представляем первого автора: Людмила Сваровская, помощник председателя профкома Магнитогорского метизно-калибровочного завода «ММК-Метиз».

Профсоюзную организацию одного из важнейших подразделений нашего завода - сталепроволочно-канатного цеха - вот уже 10 лет возглавляет Валентина Денисова (на фото), бригадир по перемещению сырья.

го молодежи. Задача профсоюза - поддержать молодых в ходе адаптации, в решении возникающих проблем в работе и в жизни. Что важно для молодых? Прежде всего, уровень заработной платы и, соответственно, - как быстрее освоить про-



вающих самой высокой оценки. Так, например, Нурия Непомнящая - лучший профгруппорг.

Интересна и полна событиями общественная жизнь. Примечательно, что в спортивных мероприятиях участвуют работники всех возрастов. Травильщик Михаил Васильев, молодой работник, успевает учиться в техническом университете и проявлять себя в спорте. На прошедшей зимней спартакиаде он занял первое место в общем зачете. И другой пример, бригадир Анас Ахмадеев, в свои 62 года, достигнув, что называется, возраста всеобщего уважения, в зимней спартакиаде в своей возрастной группе занял первое место. И руководство цеха заинтересовано в развитии спорта. Начальник цеха Николай Челишев и его заместитель Николай Карбасов - сами спортсмены и всегда поощряют работников к здоровому образу жизни и занятиям спортом.

По отзывам коллег - активистов профсоюза и работников профкома, Валентина Денисова - прекрасный организатор, дисциплинированный и трудолюбивый человек. Работа в цехе у нее - ответственная, и все же она находит достаточно времени для общественной деятельности, благодаря чему работа строится по плану, не упускается ни одно направление. И все - с заботой о людях.

Людмила СВАРОВСКАЯ.

✓ При поддержке руководства и профсоюза трудности преодолевать легче

- Цех у нас крупный, - рассказывает Валентина Сергеевна. - В нем трудятся 857 человек, 815 из них - члены профсоюза. Со времени объединения двух заводов роль профсоюзной организации в цехе возросла и упрочилась, что мотивирует работников вступать в профсоюз. Люди видят на конкретных примерах, что профсоюз защищает интересы трудового человека.

В нашем цехе работать сегодня непросто, но интересно - полным ходом идет реконструкция. В рамках развития проволочно-канатного производства введена в эксплуатацию бельгийская линия патентирования, отжига и оцинкования высокоуглеродистой проволоки, а также автоматизированная линия для травления катанки. Вводится в эксплуатацию современное высокотехнологичное оборудование для производства стальных канатов. Прядевающая машина оснащена системой обеспечения равномерного натяжения проволок в пряди, что позволит получать пряди более высокого качества. Канатная машина позволит расширить сортамент производимых канатов, улучшить их качество.

Новая техника и современные технологии требуют грамотных, высокопрофессиональных работников, которые владеют современными знаниями. И потому в цехе мно-

го молодежи. Задача профсоюза - поддержать молодых в ходе адаптации, в решении возникающих проблем в работе и в жизни. Что важно для молодых? Прежде всего, уровень заработной платы и, соответственно, - как быстрее освоить про-

фессию, повысить разряд, как проявить себя на производстве для скорейшего карьерного роста. Вторая потребность, связанная с первой, - повышение образовательного уровня. Молодежь стремится к знаниям, многие получают высшее образование без отрыва от производства. Нелегко приходится, но при поддержке руководства и профсоюза трудности преодолевать легче.

Большая сфера деятельности профсоюза - улучшение условий труда. Вместе с администрацией цеха следим за качеством ремонта бытовых помещений, за организацией питьевого режима. А своевременно подготовить цех к работе в зимних условиях, исключить сквозняки - значит уберечь здоровье работников. К слову сказать, работники цеха стали внимательнее относиться к своему здоровью. Заказывают путевки в санатории на время отпуска, отдыхают и летают. И профсоюз помогает им в этом материально.

В цеховом комитете профсоюза работают 9 человек - крепкое, сплоченное ядро. Моя «правая рука», главный помощник - заместитель предцехкома Виктор Дмитриенко. В цехе работают около 20 бригад, и члены цехкома всегда активно участвуют в сменно-встречных собраниях, доводят до сведения работников информацию. В нашей организации немало активистов, заслужи-