

# С НОВЫМ ГОДОМ!



## СПЛАВ

WWW.GMPR74.RU

№24(77) ●16-31 ДЕКАБРЯ 2008 г

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

### **УВАЖАЕМЫЕ ГОРНЯКИ И МЕТАЛЛУРГИ!**

*Челябинский областной комитет Горно-металлургического профсоюза России сердечно поздравляет профсоюзный актив, членов профсоюза, всех работников отрасли с Новым 2009 годом!*

*Не только с надеждой и верой, но и с уверенностью в лучшее мы провожаем уходящий 2008 год.*

*Этот год научил нас работать в новых условиях, решать новые сложные задачи, помог приобрести новый опыт.*

*Для всех нас этот год оказался непростым. Вопросы оплаты труда на многих предприятиях области именно в этом году звучали особенно остро. Коллективные действия, проведенные в поддержку требований работников по повышению заработной платы, показали единство и сплоченность нашего профсоюза. Не менее актуальными были и вопросы охраны труда, работы с молодежью, организационного укрепления профсоюза. В этих направлениях активно осваивались новые пути, новые формы работы.*

*2008 год запомнится нам как год мирового финансового кризиса. Особенно тяжело он отразился на предприятиях и работниках горно-металлургической отрасли. А именно эта отрасль является одной из ведущих в области. Повсеместное сокращение объемов производства спровоцировало массовое высвобождение горняков и металлургов, многие работники остались без работы.*

*Но не зря говорят - трудности закаляют. Кризис мобилизовал профактив, заставил искать новые формы взаимодействия с социальными партнерами, осваивать новый опыт взаимоотношений с работодателем. В этих сложных условиях областной комитет и профсоюзные комитеты определили для себя главную цель - добиваться сохранения трудовых коллективов, их социальных гарантий и льгот. Эту цель мы будем преследовать и в будущем году.*

*Но решить все задачи можно только проявив солидарность, сплоченность и единство. Когда мы вместе, мы - сила, тогда к нам действительно прислушиваются, с нами считаются. Только вместе, с верой в свои силы мы сможем изменить жизнь к лучшему.*

*Пусть новый 2009-й год - год 60-летия областной организации ГМПР - станет годом дальнейшего укрепления профсоюзного единства. Ведь чем сплоченнее будут наши ряды, тем мощнее будет наше движение и тем успешнее мы справимся со всеми проблемами.*

*Пусть новый год исполнит все ваши желания, принесет в ваш дом радость, любовь и уверенность в завтрашнем дне.*

*Крепкого вам здоровья, огромного счастья, благополучия и дальнейших трудовых успехов!*

*С Новым годом, дорогие друзья!*

**Ю. А. ГОРАНОВ,**  
председатель комитета  
Челябинской областной  
организации ГМПР.

## ТАРИФНОМУ СОГЛАШЕНИЮ - БЫТЬ!

В октябре-ноябре 2008 года на режим неполного рабочего времени с потерей значительной части заработной платы переведено 83 предприятия горно-металлургического комплекса, сокращено более 7 тысяч человек. Еще большие сокращения в I-м квартале следующего года грядут в таких крупнейших компаниях, как «Северсталь», Челябинский трубопрокатный и Первоуральский новотрубный заводы. ГМПП озабочен ухудшением социально-экономической обстановки в отрасли. Об этом говорилось 17 декабря на III пленуме Центрального совета ГМПП.

В рамках вопроса о действиях ГМПП по защите социально-трудовых прав работников в условиях мирового финансового кризиса пленум отметил, что не все предложения профсоюза по улучшению экономической обстановки и смягчению социальных последствий сегодня реализуются в полной мере. Сохраняются высокие ставки кредитования предприятий реального сектора экономики; по-прежнему реальна перспектива повышения тарифов на электро- и тепловую энергию, газ, железнодорожные перевозки, услуги ЖКХ; недостаточна государственная поддержка безработных.

Пленум постановил об-



ратиться к Правительству РФ с предложением пересмотра установленных на 2009 год цен и тарифов на продукцию (услуги) естественных монополий в сторону снижения за счет государственного финансирования их инвестиционных составляющих; уменьшения срока возврата сумм налога на добавленную стоимость; восстановления страхования от безработицы.

ГМПП намерен добиваться от правительства принятия мер по поддержке покупательной способности населения; реального стимулирования и дальнейшего развития производства в металлпотребляющих отраслях; незамедлительной подготовки документов по поддержке граждан, имеющих ипотечные кредиты; своевременных

и в полном объеме расчетов с предприятиями, работающими по госзаказам.

Очень важна работа непосредственно на местах. Коллективные договоры не должны изменяться в сторону ухудшения социально-экономического положения работников. Необходима адресная поддержка граждан, имеющих кредитные обязательства на приобретение жилья. Обязательный момент - усиление контроля за соблюдением трудового законодательства, особенно при увольнении работников.

В рамках пленума состоялся серьезный разговор об Отраслевом тарифном соглашении на 2009-2011 годы. Переговоры между работодателями и профсоюзом по этому

вопросу практически зашли в тупик. Ссылаясь на кризис, АМРОС отверг проект, представленный ГМПП. Но участники пленума решили: тарифному соглашению - быть! Этот документ - база всех социально-трудовых отношений. ГМПП намерен добиваться продления действия ОТС на 2006-2008 годы сроком на один год. Поэтому тарифная комиссия будет продолжать работать. В дальнейшем по мере стабилизации экономической ситуации в отрасли переговоры по новому ОТС будут возобновлены.

На пленуме была также озвучена информация о работе ЦС ГМПП в 2008 году. Утвержден финансовый план-бюджет ЦС на 2009 год.

Владимир ШИРОКОВ.

## УСТРАНИТЬ НЕДОСТАТКИ В ОХРАНЕ ТРУДА

Усилить работу по охране труда, укреплять организационное единство профсоюза. После XX областной отчетно-выборной конференции и VI съезда ГМПП, на которых принимались эти решения, прошло уже немало времени. А между тем, до сих пор на отдельных предприятиях области эта работа выполняется не на должном уровне. Один из примеров - ОАО «Энергопром-Челябинский электродный завод». Состояние профсоюзной работы на этом предприятии было рассмотрено 24 декабря на заседании президиума областного комитета ГМПП.

В последние месяцы при всей сложности социально-экономической ситуации, связанной с мировым финансовым кризисом и проведенной структурной реорганизацией, профком Челябинского электродного завода добился по многим показателям хороших результатов. Улучшилась информационная работа, активизировалась и работа с молодежью. В прошлом году при профкоме был создан совет по делам молодежи, который стал инициатором разработки и включения в коллективный договор молодежного раздела.

А вот в деле охраны труда на предприятии, по мнению членов президиума, результаты более скромные. Как отмечено в постановлении президиума, профком «недостаточно влияет на улучшение условий труда на рабочих местах, не в полной мере использует закон о профсоюзах по обеспечению эффективной защиты прав работников на безопасные и здоровые условия труда». На заводе до сих пор не создана совместная комиссия (комитет) по охране труда. В Соглашение по охране труда включаются мероприятия, не соответствующие рекомендациям Минтруда.

Есть недочеты и по другим направлениям. В частности, недостаточно внимания уделяется организационной работе цеховых комитетов, оказанию им практической и методической помощи. «Не сложилась практика рассмотрения на заседаниях профкома вопросов работы отдельных цеховых комитетов по направлениям профсоюзной деятельности». В цехах, в том числе со сменным режимом работы, не созданы профгруппы. Не ведется системное обучение председателей цеховых комитетов, уполномоченных по охране труда. Слабо проводится работа по повышению мотивации профсоюзности. Численность членов профсоюза в нынешнем году снизилась с 56 до 52 процентов.

Разработать мероприятия по устранению отмеченных недостатков - таково решение президиума, адресованное профкому ЧЭЗ.

» стр. 5

## ЗАТЯГИВАТЬ ПОЯСА - УДЕЛ СЛАБЫХ

(ИЗ ВЫСТУПЛЕНИЯ М. В. ТАРАСЕНКО НА III ПЛЕНУМЕ ЦЕНТРАЛЬНОГО СОВЕТА ГМПП)

Сегодня в прессе все делается для того, чтобы убеждать трудящихся в неизбежности непопулярных мер, которые предлагает бизнес. Но надо понимать, что некоторым олигархам изображать из себя невинных овечек, которые оказались жертвами финансового кризиса, наивно. Те, кто приобрел за рубежом активы за счет дешевых западных кредитов, а не модернизировал собственное производство, сегодня не имеют морального права перекладывать свои «игровые» потери на трудящихся и призывать к затягиванию поясов.

Хочу заявить, что большинство работодателей в этой ситуации делает все возможное, чтобы сохранить трудовые коллективы, максимально удерживать производство. Но они оказываются под двойным прессом - рабочих, у которых нет других источников существования, и акционеров, которые даже в условиях кризиса не хотят отказываться от прибыли. Мы не можем утверждать, что нынешнее падение производства достигло своего дна. Но



бесспорно одно: акционерам следует надолго забыть о 40-60-процентной рентабельности. В условиях кризиса и нулевая рентабельность - это успех.

Наиболее сложное положение сегодня - у непрофильных подразделений, которые стали самостоятельными юридическими лицами. Предприятия минимизировали свои расходы, сократили ремонты, многие подрядные организации остались без заказов.

Мы доказали, что с точки зрения права простой из-за отсутствия заказов не является форс-мажорным обстоятельством и подлежит оплате в размере 2/3 среднемесячного заработка. Если от представителей работодателей, живущих не по понятиям, будут попытки опротестовать это положение, наши юристы готовы защищать интересы трудовых коллективов в любом суде. Но жизнь гораздо многограннее и сложнее. Выяс-

няется, что у многих предприятий действительно нет средств, кредиты недоступны, и люди вынуждены отправляться в отпуск без оплаты. Поэтому проблемы этих предприятий, на которых уже трудится не менее 40 процентов членов нашего профсоюза, должны быть в центре нашей деятельности.

Нашей отрасли не нужна прямая финансовая помощь государства. Нам

так как они являются гарантией обязательности, защищены бюджетом. Вот здесь металлурги рассчитывают не на помощь государства, а на исполнение им своих обязательств.

Профсоюзы во всем мире традиционно эффективнее работают в непростых экономических ситуациях. Когда все хорошо - растет индивидуализм, когда плохо - люди понимают, что в

профсоюз, поддерживать членов профсоюза в это непростое время.

При рассмотрении локальных нормативных актов ничего нельзя принимать от работодателей бездоказательно, на уровне деклараций. В соответствии с законодательством они обязаны предоставлять подробные основания неизбежности непопулярных решений. Мы уже располагаем примерами, когда некоторые жесткие проекты администрации так и остались проектами. Выясняется, что есть и другие выходы из ситуации. Для такой работы от профсоюзов требуются профессионализм и, если хотите, мужество.

Сегодня мы будем выработать нашу позицию по переговорам о проекте ОТС. Думаю, что необходимо использовать все наши возможности для того, чтобы в сложившейся ситуации пролонгировать его действие на один год. Это будет не просто, но идти на плановое снижение жизненного уровня наемных работников представляется неприемлемым.

✓ **Профсоюзы во всем мире традиционно эффективнее работают в непростых экономических ситуациях**

нужно, чтобы работали в полной мере автомобильно-строительная промышленность, машиностроение и строительство. Если у них будет работа, то будет и спрос на нашу продукцию. Конечно, должна быть и дисциплина во взаиморасчетах. Государственные предприятия должны быть примером для частного бизнеса. Не случайно во всем мире идет борьба за госзаказы,

одиночку выбираться сложнее. Профсоюзы являются тем центром, куда тянутся люди. Но только тогда, когда они видят, что эта организация действительно борется за их интересы, а не является ведомством работодателя по объяснению неизбежности непопулярных управленческих решений. Мы должны быть с людьми, укреплять их веру в

К 60-летию областной организации



## В СПЛОЧЕННОЙ КОМАНДЕ ПРОФЕССИОНАЛОВ

В доперестроечные времена в аппаратах крупных профсоюзных организаций, в том числе в областном комитете профсоюза рабочих металлургической промышленности, была ответственная должность секретаря, который выполнял обязанности заместителя председателя. В 1990-е годы по предложению лидера областной организации ГМПР Анатолия Шерстнева эта должность была упразднена, а в штат введена новая единица - заместитель председателя. Так те, кто были секретарями, стали частью истории - и по сроку давности, и по официальным документам. Один из этих людей - Евгений Васильевич Шапошников.

Несмотря на свой возраст, Евгений Шапошников частью истории себя не признает. Он продолжает оставаться активным творцом настоящего: в свои почти уже семьдесят два года по-прежнему трудится на Челябинском цинковом заводе, на котором прошла большая часть его жизни.

Трудовой «цинковый» путь Евгений Шапошников, выпускник ЧИМЭСХ, начал в 1969 году. Успел поработать заместителем начальника одного из цехов цинкового завода, начальником отдела научной организации труда. В это время в профкоме предприятия была вакансия председателя. Ее и предложили Шапошникову, человеку еще достаточно молодому, но уже с активной жизненной позицией. Он не отказался, а профактив поддержал. Так началась его профсоюзная биография.

За один отчетно-выборный период (1970-74 годы) на посту председателя профкома Евгений Васильевич успел сделать многое.

✓ Профсоюзам сегодня нелегко, но без них - нельзя

- Большую работу мы тогда провели по разработке и заключению коллективного договора, - вспоминает ветеран. - Затем со всей ответственностью и авторитетностью следили за его выполнением. Колдоговор в то время невозможно было не выполнить, здесь дело могло дойти до партийной ответственности. Вторым приоритетом была организация охраны труда. Надо сказать, что у профсоюзных органов тогда во всех этих вопросах было больше обязанностей, чем сейчас. Но и свободы действий тоже было больше.

Возглавляя профком, Шапошников быстро осваивал тонкости новой работы и с успехом применял их на практике. Со временем научился работать с людьми, выслушивать и понимать их. Этот навык пригодился ему и в дальнейшем, когда по предложению тогдашнего председателя областного комитета профсоюза Федора Рожкова он стал секретарем обкома.

Работа, в основном, развездная. Нужно было на местах помогать первичкам, участвовать в собраниях, конференциях, выступать с докладами, опять же - работать с людьми, выяснять их нужды, помогать решать проблемы.

- Помню одну из конференций на Южно-Уральских бокситовых рудниках, - рассказывает Евгений Васильевич. - Как обычно - выступления, доклады. Только непривычно много выступающих. Время уже девять часов вечера, а желающих высказаться меньше не становится. Я смотрю на часы, вспоминаю об ужине, обмениваюсь взглядом с директором, председателем профкома, но они продолжают слушать. Только потом мне объяснили: предприятие небольшое, где же еще людям встретиться вместе, рассказать о самом насущном - о закупе дров, сена, их вывозе, о работе водонапорной колонки. А ведь выслушать человека - это значит, уже наполовину решить его проблемы.

Интересные и талантливые люди - особая глава в воспоминаниях Евгения Шапошникова. В круг его знакомств через профсоюз входили не только профсоюзные лидеры, но и государственные деятели, и творческие личности. Каждый выезд, начиная с рабочих визитов на предпри-



ятия и заканчивая участием в съездах ВЦСПС и отраслевого профсоюза, знаменовался встречами с новыми людьми.

Требовательным и справедливым руководителем остался в памяти председатель Челябинского обкома Федор Рожков. С уважением вспоминается председатель Свердловского обкома Федор Селянин. Со свердловчанами были крепкие деловые отношения, в основе которых - здоровый соревновательный дух и обмен передовыми методами. В Свердловске Шапошникову часто приходилось бывать на профсоюзных конференциях. На одной из них его познакомили с Борисом Ельциным, который тогда, в конце 1970-х, был 1-м секретарем обкома партии.

Очень легко работалось с очаровательной Klarой Беляй, секретарем Челябинского облсовпрофа. Она всегда решала вопросы быстро, без волокиты. Много умных, мудрых людей было непосредственно на местах. Среди них - Александр Соловков и Александр Юферов - директор и председатель профкома Ашинского метзавода, Николай Чуличков - профлидер «Карабашмеди», известный южноуральский писатель, председатель профкома Тургорского рудоуправления Николай Година.

Сплоченная команда профессионалов - таким запомнился Шапошникову коллектив обкома профсоюза. Грамотными специалистами были заведующие отделами Екатерина Семенова, Любовь Слободина. В охране труда работала целая бригада - люди, отлично знающие свое дело, руководимые достойным человеком, главным инспектором Владимиром Зюзиним. Инспектирование предприятий они проводили на высшем уровне, оперативно готовили вопросы на заседания президиумов и пленумы.

Охрана труда после профсоюза стала главным делом Евгения Шапошникова. С 1979 года он работал в отделе техники безопасности цинкового завода, сегодня является начальником бюро по охране труда службы промышленной безопасности, охраны труда и экологии. Сравнивая прежнюю и нынешнюю системы работы по охране труда, ветеран сетует: у профсоюзов стало меньше полномочий. Когда была создана государственная инспекция труда, ей была передана часть этих полномочий.

- Нельзя сказать, что это неправильно, - говорит Евгений Васильевич. - Государство должно участвовать в таких мероприятиях, это закреплено в Конституции. Но, как бы там ни было, влияния, рычагов воздействия на работодателя у профсоюзов оказалось меньше. Вообще, профсоюзам сегодня работать стало намного сложнее. Не последнюю роль здесь сыграли нюансы современных капиталистических отношений. Государство перестало контролировать многие процессы в социально-трудовой сфере. И по этим же причинам профсоюзы стали жизненно необходимыми. Да, им сегодня нелегко, но без них - нельзя.

Владимир ШИРОКОВ.

## НОЛЬ ПРОЦЕНТОВ? ПОСПОРИМ!

Получилось так, что новый состав комиссии по трудовым спорам ОАО «Энергопром - Челябинский электродный завод», избранный в апреле нынешнего года, первый раз собрался на заседание только в октябре. Поводом послужили 48 заявлений работников с просьбой пересмотреть решение о начислении премии в сентябре 2008 года по итогам работы за август и признать его неправомерным.

8 октября 2008 года управляющий директор издал приказ №422-п, по которому руководителям и специалистам заводоуправления премия за август начислена в размере ноль процентов. Почему же работодатель решил не выплатить премию? Свой отказ он мотивировал тем, что это его ПРАВО, а не обязанность. Мол, хочу - начисляю, хочу - нет! Однако, с 1 февраля 2007 года на предприятии действует Положение о премировании руководителей, специалистов и служащих ОАО «Челябинский электродный завод». Поскольку работодатель ввел премиальную систему, то согласно ее условиям и порядку действий, у него возникает обязанность выплачивать премию, а у работника - право требовать ее выплаты.

- Показатели производства, от которых зависит начисление премии, выполнены - говорит Алексей Зисман, председатель КТС.

Чтобы рассмотреть все заявления комиссия собиралась дважды. Она вынесла решение, по которому приказ №422-п о назначении премии 26 работникам, членам профсоюза, признан неправомерным, и работодателю в рекомендательном порядке предлагалось пересмотреть ноль процентов в сторону увеличения, остальным же работникам, не членам профсоюза, - оставить начисление премии в размере ноль процентов.

Почему удалось добиться положительного решения только для членов профсоюза? Дело в том, что на заседании, когда рассматривались заявления членов профсоюза, присутствовала Галина Корзо, юрист правового центра «Металлург», - продолжает Алексей Зисман. - Ее аргументированная защита привела к тому, что один из членов комиссии от работодателя при тайном голосовании воздержался. Этого было достаточно для перевеса голосов в пользу начисления премии. Остальным же работникам пришлось самим защищать себя.

Работодатель никак не отреагировал на решение комиссии. И тогда 22 работника заводоуправления обратились в суд. Среди них есть и те, кто уже уволился.

Заседание суда состоится в конце декабря, когда наша газета уже выйдет в печать. О его результатах мы сообщим позже. Но о каких уроках можно говорить уже сейчас?

Во-первых, работодатель, самовольно не выплативший премию за один месяц, не стал вести себя подобным образом и дальше. За последующие месяцы премия начислена в полном объеме.

Во-вторых, работники завода стали грамотнее, узнали о том, что такое комиссия по трудовым спорам, как она работает. Совет по делам молодежи выпустил информационный листок, в котором рассказал о трудовом споре работников предприятия. В КТС последовали и другие обращения. Теперь заседания комиссии проходят каждый месяц.

И, конечно же, трудовой спор стал показательным уроком для тех, кто еще не вступил в профсоюз, и кому пришлось защищать свои права самостоятельно, без квалифицированной юридической помощи. После этого четыре человека написали заявление о вступлении в профсоюз.

Решение суда определит дальнейшие действия работников. По мнению Галины Корзо, если иски работников окажутся неудовлетворенными, они могут обратиться в другие судебные инстанции.

Ирина МИТРОШИНА.

## УСТРАНИТЬ НЕДОСТАТКИ В ОХРАНЕ ТРУДА

« стр. 4

В последнее время в связи со снижением объемов производства на предприятии и введением режимов неполного рабочего времени особенно остро встал вопрос оплаты труда, в том числе доля постоянной части заработной платы и повышение ее реального содержания. Этот вопрос также был внесен в числе основных в повестку дня заседания президиума.

Коллективные договоры большинства предприятий содержат условия ОТС, касающиеся доли постоянной части заработной платы (не менее 60 процентов), а также механизмы индексации заработной платы. Но сроки действия многих договоров в 2009 году истекают, а действие договоров, заключенных на более длительные сроки, работодатели со ссылкой на кризис предлагают приостановить. Этого допустить нельзя, решили члены президиума.

Если невозможно пролонгировать действующие договоры, нужно приступать к перегово-

рам по заключению новых документов. При этом - обязательно добиваться «установления в них доли постоянной части заработной платы не ниже 60 процентов, а также четкого механизма индексации заработной платы в соответствии с Методическими рекомендациями по установлению порядка индексации заработной платы в организациях горно-металлургического комплекса». При отсутствии в действующих договорах определений постоянной части заработной платы и механизма индексации необходимо использовать локальные нормативные акты, в том числе положения об оплате труда.

Участники заседания рассмотрели и другие вопросы. Озвучена информация о созыве IV пленума комитета областной организации профсоюза (пленум пройдет 30 января 2009 года); об итогах смотров-конкурсов, посвященных 60-летию областной организации ГМПР; о плане работы обкома на I квартал 2009 года.

Алексей ЛАПТЕВ.

## Школа молодого профлидера

# ВЫПУСКНИКИ ГОТОВЫ К ДЕЙСТВИЯМ

160 часов полезной теории и практики, весь спектр вопросов профсоюзной тематики, полный комплекс методов и форм подачи знаний - от классических лекций до экспериментальных тренингов - такой была Школа молодого профсоюзного лидера. Заключительный, седьмой этап занятий прошел с 12 по 14 декабря, примерно в те же дни, в которые год назад стартовал этот проект. Первыми выпускниками стали 22 представителя первичных профсоюзных организаций области. На последнем занятии они получили удостоверение об окончании Школы. Многие из этих ребят уже прошли практику в профсоюзных комитетах, а шесть наиболее активных в процессе обучения были включены в кадровый резерв на заместителя и председателя профкома.

Теоретической подковке, которую ребята получили за время многочисленных лекций и бесед, может позавидовать любой профсоюзный работник. История профдвижения и современные зарубежные профсоюзы, международная профсоюзная деятельность, основы трудового законодательства, социальное партнерство - вопросы на эти и другие темы ос-

и непосредственно на месте, в гостях у датских коллег.

Первый учебный год Школы молодого профлидера завершился. Но двери Школы закрыты не будут. Уже разработан новый учебный план. В сентябре следующего года, согласно решению президиума областного комитета ГМПР, приступит к занятиям вторая группа учащихся.



Интересно было замечать, как меняются ребята, как меняется их восприятие и отношение к проблемам. Наблюдая за этим, мы сами менялись, мы тоже постоянно учились.

С Владимиром Нецаевым согласен Владимир Ревенку:

- Для меня как организатора весь этот проект сам по себе стал школой. Мы впервые проводили системные занятия с молодым профактивом, с привлечением профессионалов экстра-класса, в том числе столичных и зарубежных. Хочу поблагодарить за участие специалистов УМЦ - Светлану Валентиновну Корепанову и Татьяну Юрьевну Поздееву - за профессиональный подход и ответственное отношение к делу, вообще за человеческие качества. Спасибо председателям профкомов, которые нашли активных, талантливых ребят и направили к нам. Спасибо самим ребятам за участие, эмоциональную поддержку, за серьезное отношение к учебе, ради которой им приходилось жертвовать собственными выходными. Очень хочется, чтобы после окончания школы они не затерялись в круговороте событий, применяли полученные знания и навыки не только в профсоюзе, но и в жизни. Если кому-то хоть раз это поможет - значит, наши усилия уже не пропали даром.

### ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ:

**Павел САПЕГИН, ЧМК:**

- Я получил большой багаж знаний, познакомился с новыми людьми, узнал немало интересного и полезного из опы-

Алексей ЗИСМАН, Челябинский электродный завод:

- Каждое занятие было по-своему уникально. Школа дала путевку в жизнь начинающим профактивистам. Активность ребят направили в нужное русло, задали вектор. Кроме того, мы все получили много интересных, фундаментальных знаний. Теперь на моем рабочем столе всегда лежат Устав ГМПР и Трудовой кодекс РФ. Это - благодаря Школе. Хотя занятия и закончились, Школа продолжается. Только мы, в некотором роде, стали сами учителями. И уже на нас ложится груз ответственности за людей, которые верят нам и надеются, что все в их жизни будет хорошо.

**Дарья МИЛЕШИНА, ЧТПЗ:**

- Школа профлидера - это как лучик света в наши серые будни, в потоке работы, среди сплошных проблем. Во время занятий у многих открылось другое видение проблем. Мы поняли, как правильно их решить. Очень интересными и занимательными были семинары по обмену опытом работы в профкомах. Запомнились занятия с участием Кая Блока. Практические занятия показали, что на разных предприятиях одни и те же проблемы. Решать их нужно, применяя все те знания, которые мы получили в Школе. Чем больше людей будет обучаться в таких школах, тем больше у нас в профсоюзе будет получаться. Да и

методы работы на примере действий наших коллег из Дании. Полезной стала поездка в Златоуст. А участие в пикете «Русской медной компании» на деле показало, насколько важны наши единство и солидарность. Недавно мы получили удостоверение об окончании Школы. Но точка не поставлена. Мы работаем. И ребята из молодежных комиссий в первичках ждут начала занятий в следующем году. Мы готовы к продолжению!

**Дмитрий РУСАЛЕВ, Ашинский металлургический завод:**

- После занятий с Эдуардом Вохминим у меня радикально изменилось представление о методах организации работы в первичке и профсоюзе в целом. Очень впечатлили неожиданные повороты Эдуарда в ходе семинаров, оригинальные, свежие идеи. Плюсы Школы - обилие информации, разнообразие форм подачи материала, общение. Мне кажется очень перспективной методика оргайзинга, с которой мы познакомимся в ходе занятий. Оргайзинг нужно осваивать всем профорганизациям.

**Борис КАРАНДАШОВ, Магнитогорский металлургический комбинат:**

- Нас собрали с разных предприятий, с разными и в то же время схожими проблемами. Ни у кого не было четкого плана, как решить ту или иную задачу. Но постепенно, начиная с



вешали настоящие асы профсоюзного дела. Многим запомнились специалисты, приглашенные из Москвы и Санкт-Петербурга, - Эдуард Вохмин, Дмитрий Лобок.

Практическую часть занятий - тренинги, «круглые столы», ролевые и деловые игры - также вели мастера высшей квалификации - преподаватели Учебно-методического центра Федерации профсоюзов области, работники профкомов и областного комитета ГМПР. Яркие, насыщенные, динамичные семинары давали богатую пищу для размышлений, диспутов, помогали в условиях искусственно смоделированных ситуаций приобретать полезные навыки организационной работы и работы по мотивации профчленства, содействовали формированию качеств профсоюзного лидера.

Выездной практикой, проходившей в рамках курса Школы на предприятиях горно-заводской зоны, дал возможность участникам проявить себя в роли агитаторов - профсоюзных агитаторов, занимающихся вовлечением в профсоюз новых людей.

Особая страничка в истории Школы - занятия с представителем датского профсоюза металлургов «Dansk Metal» Каем Блоком. Знакомство южноуральцев с опытом работы этого профсоюза проходило не только в стенах учебного заведения, но

- Школа молодого профлидера - это начало большой работы по вовлечению молодежи в работу выборных органов первичных профсоюзных организаций, - говорит председатель обкома ГМПР Юрий Горанов.

- Мы очень заинтересованы в том, чтобы молодые ребята работали в профсоюзной структуре - становились профгруппорами, председателями цеховых комитетов. Выпускники школы уже готовы к такой работе, они - состоявшиеся профсоюзные организаторы.

✓ Теоретической подковке, которую ребята получили за время многочисленных лекций и бесед, может позавидовать любой профсоюзный работник

- Когда мы еще только начинали, готовили первые занятия, - вспоминает Владимир Нецаев, - очень многие задавали вопросы: а возможно ли изменить что-то вокруг, сделать свою жизнь лучше? Можно ли расти и самореализоваться на таких огромных предприятиях, как металлургические, и при этом тут профсоюз? Но постепенно, от занятия к занятию, каждый сам отвечал на эти вопросы. Со временем ко всем пришло понимание, что решение - не в одном человеке, а в группе объединившихся людей.

та профсоюзной работы других предприятий. Обучение было организовано на высоком уровне. За это спасибо организаторам и преподавателям. Реализацию подобного проекта считаю хорошим вкладом в профсоюзную деятельность. Мы научились вырабатывать решения по различным направлениям. Плюс - постоянное общение. Убежден, что такие проекты нужны. Они не только дают знания, но и помогают сплотиться, способствуют развитию профсоюзного движения.



для личного опыта полезно. Пусть не все будут лидерами, но хорошими специалистами станут точно. А именно такие люди нужны профсоюзу.

**Ирина СОБОЛЕВА, ЧТПЗ:**

- Каждый семинар был событием. Запомнилась необычная методика преподавания Дмитрием Лобком. Многие от него узнали новое не только о профсоюзе, но и об активных формах обучения. Переломным для меня стало занятие с Эдуардом Вохминим. Ему удалось разрушить многие стереотипы, в том числе речевые. Он учил не становиться победителем над оппонентом, а вести переговоры так, чтобы оппонент тоже не остался в числе проигравших. Встреча с Каем Блоком помогла увидеть новые практические

первого занятия, мы стали понимать, что нам предстоит сделать и изменить очень много как внутри себя, так и вокруг. Как было сказано на одном из семинаров, надо не говорить, что ничего нельзя сделать, а брать и пробовать - изменять. Мы увидели, как можно решить проблемы, причем - разными способами. Иной раз просто достаточно высказать, а ту ли проблему мы видим и не лежит ли эта проблема на поверхности или, наоборот, скрывается глубже. Очень полезные знания мы получили из опыта зарубежных коллег. Итоги, которые подвели на последнем занятии, тоже важны: нужно знать, куда тратить свои силы, чтобы была максимальная польза.

**Владимир ШИРОКОВ.**