



# СПЛАВ

WWW.GMPR74.RU

№17(94) • 1-15 СЕНТЯБРЯ 2009 г.

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

## «СТАЛЬНАЯ» ДРУЖБА КРЕПНЕТ

*Три года назад у профессионального объединения южноуральских металлургов и горняков появились международные связи. Тогда, в сентябре 2006 года, во время пребывания россиян в украинском городе Запорожье был подписан договор о сотрудничестве между Челябинской областной организацией ГМПР и Запорожской областной организацией Профсоюза металлургов и горняков Украины (ПМГУ). Этот документ, направленный на «укрепление дружественных связей между горняками и металлургами» двух регионов и двух государств, предусматривает обмен информацией и опытом работы по реализации «прав профсоюзов на участие в управлении производством».*



Запорожцы и южноуральцы: встреча с профактивом.



В животноводческом комплексе ОАО «Запорожсталь».

Защита индивидуальных и коллективных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов членов профсоюза, проведение совместных встреч, семинаров профактива, культурных, спортивно-оздоровительных и других массовых мероприятий - таковы цели и задачи, записанные в Договоре.

В последнее время обмен информацией и опытом работы профсоюзам горно-металлургических комплексов России и Украины понадобился как никогда. Потому что финансово-экономический кризис особенно больно ударил по металлургии этих стран и создал новые, непростые социальные условия. Поэтому не случайно именно кризис подсказал повод и тему нынешней встречи южноуральцев и запорожцев: с 7 по 11 сентября вновь на украинской зем-

ле - в Запорожье - прошел совместный семинар-совещание профактива «О действиях профсоюзных органов по защите социально-экономических интересов работников в условиях мирового финансового кризиса».

Делегацию гостей представили профсоюзные лидеры крупных и наиболее проблемных в социально-экономическом плане предприятий Челябинской области: Марат Сафиев (Златоустовский металлургический завод), Павел Беличенко (ЧМК), Валерий Зимин (Кыштымский медеэлектролитный завод), Андрей Солоцкий (Магнитогорский метизно-калывочный завод «ММК-Метиз»), Юрий Курицын (Ашинский металлургический завод), Вера Старун (Тургоякское рудоуправление), Татьяна Яншина (Челябинский электродный завод).

» стр. 4

### Металлургические новости

#### ЮБИЛЕЙНАЯ ПЛАВКА ЦИНКА

Челябинский цинковый завод взял новую производственную высоту: здесь выплавили семимиллионную тонну металла.

За почти 75 лет предприятие выдало 7 миллионов тонн чушкового цинка высочайшего качества. Первый катодный цинк получен 9 апреля 1935 года, а 14 апреля выплавлены первые тонны чушкового цинка.

В начальный период работы мощности завода были небольшими. Только после 1967 г. достигнута ежедневная производительность свыше 100 тысяч тонн. В 2003 г. запущен в эксплуатацию автоматизированный комплекс электролиза цинка (КЭЦ), завершивший реконструкцию предприятия. В 2007 г. введена в строй новая высокопроизводительная крупногабаритная вельц-печь, в августе 2008 г. - сернокислотная система (установка № 4). В этом году Челябинский цинковый завод планирует выпустить 112 тысяч тонн цинка. За восемь месяцев текущего года объем продукции составил 72 тысячи тонн.

В торжественном мероприятии - юбилейной плавке - приняли участие министр промышленности и природных ресурсов области Е. Тейфель, глава Челябинска М. Юревич, председатель Челябинской гордумы Б. Видгоф, а также член совета директоров цинкового завода А. Федоров.

#### «МЕТАЛЛУРГМАШ»: ПРОИЗВОДСТВО НАЛАЖИВАЕТСЯ

В ОАО «Металлургмаш» (Магнитогорск) состоялось выездное совещание с главой города Е. Карповым. Это предприятие, еще совсем недавно находившееся в глубоком кризисе, сегодня постепенно возрождается.

На совещании гендиректор ЗАО «Магнитогорский машиностроительный завод» (преемник «Металлургмаша») З. Нургалиев заверил, что с апреля запущены в работу все 4 цеха. Сегодня здесь трудятся 286 человек, предприятие работает в 2 смены. Самое главное - сохранился костяк рабочих, 80 % трудящихся - бывшие работники Металлургмаша. В планах руководства довести численность работающих до 800-1000 человек. Хотя наследство новым арендаторам досталось неважное, часть оборудования была разукрупнена, часть не подлежала ремонту.

«Металлургмаш» шестой год находится в стадии банкротства. По данным нынешнего управляющего Л. Зиминой, долги предприятия перед бюджетами всех уровней составляют порядка 250 миллионов рублей. С начала 2009 г. имущество завода сдается в аренду ЗАО «Магнитогорский машиностроительный завод». Скорейшее завершение конкурсного производства в виде продажи имущества на торгах позволит организовать на базе имущественного комплекса-банкрота новое предприятие. Тогда можно будет говорить о серьезных вливаниях в модернизацию производства.

#### РУКОВОДИТЕЛЕЙ НАУЧИЛИ УПРАВЛЯТЬ ПРОИЗВОДСТВОМ

В учебном центре Челябинского металлургического комбината прошел научно-практический семинар на тему «Управление по целям».

Цель обучения - освоение новых методов целевого управления производством. Тема не случайна: в периоды, когда выполнение производственных планов обеспечивает успешную работу предприятия, а загрузка мощностей превышает стопроцентные показатели, актуальным становится повышение эффективности работы с точки зрения достижения целей.

При участии преподавателей Южно-Уральского центра информационных технологий на семинаре подробно рассмотрены вопросы взаимосвязи целей предприятия и мотивации его сотрудников, выстраивания целей в определенную иерархию и их своевременной корректировки, а также организации системы управления в зависимости от достигнутых результатов.

Повышение уровня квалификации работников - сфера особого внимания руководства ЧМК. В учебном центре комбината ежегодно проходят подготовку, переподготовку, обучение второй профессии около 5 тысяч человек, повышают квалификацию 6 тысяч человек. Также специальные курсы проводятся для молодых специалистов, находящихся в резерве на руководящие должности.



# АТТЕСТАЦИЯ ВЫХОДИТ НА ПЕРВЫЙ ПЛАН

Металлургическое производство - одно из самых сложных. Не случайно многие профессии этой отрасли, связанные с вредными и опасными условиями труда, гарантируют работникам досрочный выход на пенсию по «горячему» или «теплому» стажу. А в период трудовой деятельности людям этих профессий государство предоставляет компенсации и льготы за работу во вредных и опасных условиях труда. За последние два года существенно изменилась нормативная база предоставления этих льгот и компенсаций.

Соответственно изменились основания и порядок их предоставления, о чем сегодня необходимо знать. Ведь, возможно, ваша «вредная» профессия таковой уже вовсе не является, или, наоборот, обычное по прежним меркам рабочее место вполне может считаться «вредным» и гарантировать определенные компенсации. От бесплатной выдачи молока до повышенной оплаты труда.

Об изменениях и нововведениях нам рассказали технические инспекторы труда обкома ГМПР Василий Кожухов и Вячеслав Трошин.

Суть нововведений такова: если раньше льготы и компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда зависели от того, попадает профессия в список наименований «вредных» профессий или нет, то в настоящее время компенсации по результатам аттестации рабочих мест положены всем работникам независимо от наименований профессий. Основанием к тому является постановление Правительства РФ № 870 от 22 ноября 2008 года. Таким образом, аттестация рабочих мест в работе по охране и безопасности условий труда выходит на первый план, это первое. Новое положение рас-

ширяет круг профессий, дающих право на льготы по «вредности», это второе.

Расширение круга работников, имеющих право на компенсации и льготы - это безусловный плюс. Потому что сегодня «накопилось» много профессий, которые в силу своей современности не могли по-

Компенсации по результатам аттестации рабочих мест положены независимо от наименований профессий

пасть в список «вредных» профессий, составленный еще в 1976 году.

Та же ситуация и с пенсионными списками №№ 1 и 2. Если сейчас они составляются по наименованиям профессий, то в перспективе, к примеру, все работники горячего прокатного стана будут иметь возможность получения пенсии по «горячему» или «теплому» стажу согласно аттестации рабочих мест. А, допустим, слесарь в горячем цехе, у которого шел «теплый» стаж (список № 2), в результате аттестации по условиям труда может попасть в первый список. А кто-то, наоборот, из «теплого» может по-



пасть в общий список, из списка № 1 в список № 2.

Все это подводит к главному: аттестация рабочих мест по условиям труда - это не формальность, не замеры «на глазок», а очень важная составляющая охраны и безопасности условий труда. Это нормативная база для обоснования предоставления льгот и компенсаций работникам. Если результаты аттестации подтверждают вредность рабочего места, то льготы на работника распространяются. От качества проведения аттестации рабочего места будет зависеть и дальнейшая судьба работника.

Размеры компенсаций, усло-

вия их предоставления работникам определяются министерством здравоохранения и социального развития РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В настоящее время разрабатывается конкретный механизм для того, чтобы новое положение заработало в полную силу.

Аттестация рабочего места - мероприятие весьма затратное. От 500 и до 5000 рублей, в зависимости от сложности рабочего места, стоит ее проведение и оформление «под ключ» аттестационной карты. А поскольку законодательно сроки окончания аттестации не установлены, работодатель, естественно, не спешит, да и не готов выкладывать такие деньги.

» стр. 5

## «СТАЛЬНАЯ» ДРУЖБА КРЕПНЕТ

« стр. 3

Челябинский обком ГМПР представили председатель комитета Юрий Горанов и его заместитель Александр Коротких. Дополнила делегацию специалист из Москвы, заведующая юридическим отделом Центрального совета ГМПР Наталья Сушева.

Хозяева мероприятия - профактив крупнейших металлургических предприятий Запорожья - «Запорожстали», «Днепроспецстали», «Запорожского ферросплавного завода». Лидеры группы - председатель Запорожского областного совета профсоюзов Виктор Сластен, заместитель председателя Центрального комитета ПМГУ Сергей Кобышев, председатель комитета Запорожской областной организации ПМГУ Валерий Козуб.

В рамках намеченной программы состоялся визит в цеха «Запорожстали», знакомство с экономическими условиями местного производства. На встрече с профактивом 8 сентября гости рассказали о положении дел в горно-металлургическом комплексе Челябинской области, поделились опытом профсоюзной работы в условиях массовых сокращений, рассказали о накопленной судебной практике (оплата труда в период простоя).

Дополнительное время уделили работе по подготовке и проведению отчетов и выборов. В ПМГУ приближается отчетно-выборная кампания, и проходить она будет в нелегких условиях. У челябинского обкома в этом деле имеется большой методический и организационный опыт, который подробно изложен в специально изданных рекомендациях, отчетах и сборниках документов. Всю эту полезную литературу южноуральцы привезли с собой и вручили вместе с сувенирами украинским коллегам.

Участники семинара-совещания договорились в дальнейшем развивать партнерские отношения двух регионов, продолжать обмен информацией как на уровне областных, так и на уровне первичных организаций профсоюзов. Россияне высоко оценили гостеприимство славянских собратьев и выразили готовность принять их с ответным визитом у себя дома.

(Подробнее об итогах этой встречи и мнения участников читайте в следующем номере).

Владимир ШИРОКОВ.



## СОЛИДАРНАЯ ПОМОЩЬ ПОСТРАДАВШИМ

Десятки человеческих жизней унесла авария, произошедшая 17 августа на Саяно-Шушенской ГЭС, крупнейшей гидроэлектростанции России. В работах по поиску людей и разбору завалов приняли участие более тысячи человек.

Федеральная гидрогенерирующая компания «РусГидро» выделила около 120 миллионов рублей на социальную поддержку семьям погибших и пострадавших в аварии. Сорока семи членам семей погибших сотрудников Пенсионный фонд России назначил выплаты по случаю потери кормильца. Кроме этого, ПФР совместно с правительством Республики Хакасии, на территории которой расположена ГЭС, планирует за счет бюджета фонда оказать единовременную материальную помощь неработающим пенсионерам - родственникам погибших сотрудников.

Для добровольных пожертвований создан благотворительный фонд. К 3 сентября на его счет поступило более 8 миллионов рублей.

Общероссийское отраслевое объе-

динение работодателей электроэнергетики (РаЭЛ) и общественное объединение «Всероссийский Электропрофсоюз» обратились к профсоюзам с просьбой об оказании солидарной помощи жертвам аварии. Центральный совет Горно-металлургического профсоюза России поддержал призыв энергетиков и обратился в территориальные органы и первичные профсоюзные организации ГМПР.

Аналогичные обращения к руководителям первичных организаций предприятий горно-металлургического комплекса Южного Урала подготовил и разослал Челябинский областной комитет ГМПР. Решением президиума областного комитета для пострадавших и семей погибших сотрудников ГЭС из фонда солидарности выделено 50 тысяч рублей.

## НА «ГОЛОМ» ТАРИФЕ, С НАДЕЖДой НА ВЛАСТЬ

В ОАО «Тургорское рудоуправление» 3 сентября состоялось заседание совета директоров. На повестке дня - самый большой вопрос: производственные перспективы предприятия.

Напомним, что ТРУ сегодня входит в число наиболее проблемных предприятий области. Почти полное отсутствие заказов со стороны ЧМК и других крупных потребителей и, как следствие, восьмикратное (по сравнению с летними месяцами прошлого года) сокращение объемов реализации продукции довели рудоуправление до грани банкротства. Это вынудило руководство обратиться за помощью в министерство промышленности и природных ресурсов области и предложить в качестве способа решения проблемы ведение переговоров с собственниками на уровне исполнительной власти в рамках внутриобластной кооперации (об этом мы писали в прошлом номере «Сплава»). В конце августа горняки получили короткий ответ за подписью министра: «обращайтесь в ОАО «Мечел».



«Решайте свои проблемы самостоятельно», - так перифразировали эти слова в трудовом коллективе ТРУ. А это значит, что основная масса щебня и флюсового известняка так и останется лежать в тургорском карьере неотгруженной, а около 400 работников - фактически без работы. Что делать в этой ситуации и как быть дальше: примерно в такой форме ставились вопросы на прошедшем заседании совета директоров. Рассказывает член совета, председатель профсоюзного комитета рудоуправления Вера Старун:

- Сейчас щебень у нас стали брать под выделенные федеральные деньги на строительство дорог в области. Но это не особенно улучшило ситуацию. На ближайшее время в производственном плане - прежняя отгрузка: около 28 тысяч тонн продукции в месяц. То есть, нас вновь ожидают убытки. Не исключено, что скоро отгрузка будет еще меньше. Я поднимала на заседании совета вопрос о заработной плате. Здесь тоже без изменений: продолжаем с августа «сидеть» на голом тарифе.

Руководство ТРУ по-прежнему надеется на участие областных властей. Совет директоров принял решение обратиться к Петру Сумину. Поддержка губернатора может помочь наладить партнерские отношения с управляющей компанией «Мечел». И тогда у тургорских горняков еще будет шанс выкарабкаться из ямы.

Алексей ЛАПТЕВ.



Портрет профактивиста

## ОШИБАТЬСЯ В ЛЮДЯХ НЕЛЬЗЯ

Владимира Дмитриевича Ярьеско, электромонтера Челябинского цинкового завода, с профсоюзом горняков и металлургов связывают целых четыре десятка лет. За это время произошло немало важных событий, коренных перемен - и в стране, и в жизни Владимира Дмитриевича. Но его отношение к профсоюзу не изменилось.

Бывший металлургический комбинат имени Ильича («Азовмаш») в родном украинском Мариуполе - именно там, в конце 1960-х годов, началась трудовая биография Владимира Ярьеско. А вот продолжилась она уже в Челябинске - так распорядилась судьба.

В 1990-м году, сразу по приезде в южноуральскую столицу, Владимир Дмитриевич пришел на цинковый завод. И почти 20 лет отработал здесь электромонтером, с высшим разрядом. Участвовал в запуске нового подразделения - комплекса электролиза цинка (КЭЦ). Когда возглавил бригаду, многого добился для улучшения условий труда цинкачей. Оборудованная мастерская в плавильном отделении, новое складское помещение для электродвигателей - это все его заслуга.

Теперь Владимир Дмитриевич - один из немногих, кто ос-



В. Ярьеско (справа) и С. Буряковский.

тельный, но одновременно и справедливый. Умеет организовать, объединить коллектив. И умеет ценить работников, отстаивать, защищать, если надо - даже биться за них. Это качество я считаю самым важным для профактивиста. Мы стараемся помогать таким людям и продвигать по профсоюзной линии.

Уверенная, но мягкая речь, глубокий и внимательный взгляд выдают во Владимире Дмитриевиче человека открытого, участливого и действительно разбирающегося в лю-

рени в действующий коллективный договор внесли пункт о постоянном снабжении рабочих кислородными продуктами, нейтрализующими кислотные пары. В таких делах этот человек действует по принципу «если не профсоюз, то кто?».

- В наше время профсоюз - единственная организация, где готовы выслушать работника с пониманием и уважением, где беседуют с ним как с человеком, а не как с подчиненным, - рассуждает профактивист. - В других местах способ общения один - административное решение. А без профсоюза многие вопросы станут неразрешимыми. И коллективный договор будет совершенно другим. Мы на уровне своего отделения проводим общие праздники, семейные выезды на природу, организуем соревнования, выделяем работникам материальную помощь. Я считаю, что у нас очень дружный и сплоченный коллектив. В моей бригаде все - члены профсоюза.

Невзирая на свой почетный ветеранский стаж (по льготному списку - уже 4-й год как на пенсии), Владимир Дмитриевич продолжает трудиться на производстве и в профсоюзе с такой же энергией, усердием и отдачей, как и двадцать лет назад. И на вопрос о заслуженном отдыхе отвечает образно, хотя и мрачно: «Уйти из этого ритма жизни - значит уйти из жизни». Зато точно и откровенно.

Владимир ШИРОКОВ.

Профсоюз - единственная организация, где с пониманием и уважением выслушают работника

тлся в КЭЦ со времени запуска комплекса. А КЭЦ - это сердце предприятия, и самый главный его «орган» - гидрометаллургическое отделение. Работа здесь - дело очень ответственное, требующее высокого профессионализма, собранности. На этом весь производственный цикл держится. «Какой раствор дадим, такой и цинк будет. Ошибаться нельзя», - говорит ветеран. За это его ценит администрация, отмечавшая металлурга грамотами и на Доске почета.

Вот это «ошибаться нельзя», ответственность отличают его и в отношениях с людьми. А за это его ценят и в профсоюзе. Говорит председатель профкома завода Сергей Буряковский: - Владимир Дмитриевич - человек авторитетный, требова-

дях. И без лишних расспросов можно догадаться, что к нему как заместителю председателя цехкома частенько приходят работники - поделиться своими проблемами, попросить совета или помощи. И он помогает. Благо, для этого есть возможности.

«Выбивать» новые средства индивидуальной защиты (СИЗ) для своей бригады - задача для заместителя предцехкома чуть ли не повседневная: производство в КЭЦ вредное, выданные по норме СИЗ от воздействия серной кислоты быстро приходят в негодность. Но еще более весомы заслуги Владимира Ярьеско как члена профкома, президиума профкома и комиссии по трудовым спорам. По его инициативе, к приме-

## АТТЕСТАЦИЯ ВЫХОДИТ НА ПЕРВЫЙ ПЛАН

« стр. 4

45 процентов предприятий горно-металлургической отрасли Челябинской области пока аттестацией не охвачены, у них просто нет на это средств. Как нет их пока и у области для осуществления государственной экспертизы условий труда, а такой контрольный орган законом предусмотрен.

Поэтому сейчас усиливается в разы роль профсоюзов при проведении аттестации. Представители профсоюзных организаций, в первую очередь это уполномоченные по охране труда, должны непосредственно участвовать и контролировать проведение аттестации. Конечно, для этого нужны полные знания. Поэтому в марте текущего года за счет средств профбюджета областной организации ГМПР было организовано обучение 30-ти представителей профсоюзных организаций в Южно-Уральском филиале ФГУ

«ВНИИ охраны и экономики труда». И это только начало.

Очень важный момент - информирование самих работников об условиях труда при приеме на работу. Работодатель обязан ознакомить каждого работника с результатами аттестации его рабочего места. Характеристика рабочего места и условия компенсации за работу во вредных и опасных условиях должны быть внесены в трудовой договор. Во всех спорных вопросах должен подключаться профком.

Качественно проводимая аттестация - это законное, действенное средство улучшения работы по охране труда, сохранению здоровья и даже жизни работников, в чем должны быть заинтересованы и работодатели, и трудовые коллективы.

Подготовила Наталья ЛАДУШИНА.

Юридическая консультация

## О МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА

Действующее законодательство закрепляет обстоятельства, **исключающие материальную ответственность** работника в трудовых отношениях.

Перечень таких обстоятельств закреплен в статье № 239 Трудового кодекса РФ. Это возникновение ущерба вследствие **непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны, неисполнения работником обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.**

**Непреодолимая сила** - это обстоятельства чрезвычайного характера, не зависящие от сознания и воли людей: стихийные бедствия, наводнения, землетрясения, аварии техногенного характера, некоторые общественные явления, в частности военные действия, в результате которых произошли недостача и порча имущества. Сюда же относятся естественные процессы, вызывающие изменение количества товара в пределах норм естественной убыли (за счет усушки, утруски, утечки, распыла и так далее).

**Нормальный хозяйственный риск** признается обоснованным, когда для достижения общественно-полезной цели, которая не могла быть достигнута не связанными с риском действиями (бездействием), лицо, допустившее риск, предприняло достаточные меры для предотвращения вреда. Риск не признается обоснованным, если он заведомо был сопряжен с угрозой для жизни многих людей, с угрозой экологической катастрофы или общественного бедствия. По общему правилу ответственность за риск случайной гибели или случайного повреждения имущества несет его собственник (статья № 211 Гражданского кодекса РФ). Точку в определении **нормального хозяйственного риска** поставил Верховный совет РФ в Постановлении № 52 от 16 ноября 2006 года: к этому риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе; при этом работник надлежащим образом выполнил должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба. Важно при этом, что объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

(Продолжение в следующем номере).

Алексей ГОРЮНОВ, юрисконсульт обкома ГМПР.

## КОЛДОГОВОР РЕШИТ ПРОБЛЕМЫ

Специалисты областного комитета ГМПР провели встречи с трудовым коллективом ОАО «Свэчел» (Челябинск).



Специализированное предприятие «Свэчел» выполняет подрядные заказы, его участки расположены в разных местах на территории металлургических производств. Это осложняет массовую профсоюзную работу в трудовом коллективе. Поэтому две встречи, прошедшие 11 августа и 9 сентября, - это серьезный результат. Тем более, что уровень профчленства на этом предприятии совсем невысок, а информация о деятельности профсоюза поступает не в полном объеме.

В прошлом месяце встреча прошла в коллективе металлозаготовительного участка. А 9 сентября состоялся разговор с подрядчиками, работающими на территории ОАО «Мечел-Энерго». В их числе были генеральный директор «Свэчел» Владислав Гиммельфарб и председатель профкома предприятия Петр Нольд. Областной комитет ГМПР представляли технический инспектор труда Вячеслав Трошин и специалист организационного отдела

Владимир Нечаев. Вместе с ними в беседе приняла участие юрисконсульт правового центра «Металлург» Галина Корзо.

Специалисты обкома рассказали о структуре профсоюза, его задачах, целях и направлениях работы в современных условиях. Генеральный директор изложил экономическую ситуацию, сложившуюся на предприятии. Юрисконсульт проинформировала собравшихся об услугах, оказываемых правовым центром «Металлург» для членов профсоюза. Работники подняли вопросы оплаты труда в ночное время и сверхурочной работы, качества спецодежды. Также обсудили тему будущих коллективных переговоров, которые начнутся в ближайшее время.

Хочется отметить, что все поднятые на встрече вопросы решаются в рамках коллективного договора. Но для этого необходимо активное участие работников - и в разработке, и в заключении договора, и в контроле за его выполнением.



# МОЛОДЕЖНЫЕ ДЕЛА СЕГОДНЯ

Obkom@gmpr74.ru  
Forum.gmpr74.ru



Школа молодого профлидера

## УСПЕХОВ В НОВОМ УЧЕБНОМ СЕЗОНЕ!

Выходные дни в ближайшие полгода для молодежи областной организации ГМПР объявлены учебными. 26-27 сентября, в субботу и воскресенье, стартует очередная Школа молодого профлидера - к занятиям приступит вторая группа ребят, сформированная первичными организациями и обкомом профсоюза.



Как показала жизнь, для большинства выпускников Школы прошлого сезона обучение в ней не прошло даром. 16 из 22 человек сегодня эффективно работают в составе профсоюзных комитетов, с успехом применяя полученные знания и навыки на практике. Несколько человек стали настоящими лидерами в своих коллективах. Например, Борис Карандашов избран председателем профкома ЗАО «Строительный комплекс» - дочернего предприятия Магнитогорского металлургического комбината. Большой шаг на профсоюзной стезе сделали Сергей Башков (саткинский комбинат «Магнетит») и Оксана Найчук («Карабашмедь»): они возглавили комиссии по работе с молодежью при профкомах своих предприятий.

Весь этот проект для областной организации ГМПР был новым, экспериментальным. Разумеется, не обошлось без ошибок. Но достигнуто главное: Школа дала то, чего

не доставало. Знания, по отзывам ребят, востребованы, они «работают», помогают и в отношениях с людьми, и в плане выдвижения молодежи в выборные профсоюзные органы. Поэтому областной комитет принял решение продолжить обучение.

Как и в прошлый раз, 160-часовая программа, разработанная специалистами орготдела обкома, включает 7 тематических блоков. В ней учтены все прежние недочеты, замечания и пожелания выпускников. Кстати, одной из трудностей тогда было освобождение молодежи от производства для посещения семинаров. Вот и решили, посоветовавшись с профкомами, заниматься в выходные дни.

Начнется курс с азоров организационной работы. Позднее учащиеся познакомятся с историей и современным состоянием отечественных и зарубежных профсоюзов, основами трудового законодательства и деятельностью институтов общественной

труда на предприятиях, опытом международных профсоюзных контактов.

Максимальное количество часов уделено оргнайнтингу и мотивации профсоюзного членства. Дать понятие «организационной модели привлечения работников в профсоюз», «разобрать алгоритм подготовки публичного выступления», обучить искусству конструктивного, аргументированного спора - такие задачи определены в этом разделе. Подробно составлена тема социального партнерства. Здесь в плане - отраслевые и региональные соглашения, разработка, заключение и контроль за выполнением коллективного договора.

Развитие и совершенствование лидерских качеств молодых активистов - одна из главных задач Школы. Этому посвящен отдельный блок. Участники узнают специфику профсоюзного лидерства, осваивают коммуникативные навыки, научатся преодолевать психологические барьеры межличностного и делового общения. Сюда же включены психологические аспекты переговорного процесса: практика и эффективные способы ведения и влияния на ход переговоров, умение противодействовать скрытым манипуляциям со стороны оппонентов.

Методика обучения - прежняя: активные формы, с обязательной обратной связью. Основные часы займут тренинги, «круглые столы», ролевые и деловые игры. Вновь планируется работа на предприятиях - выездные

семинары-практикумы. В рамках дискуссионных клубов - демонстрация и обсуждение фильмов на профсоюзные и остросоциальные темы (репертуар, кстати, в этом году обновился). А в перерывах между занятиями - выполнение домашних заданий.

Основной состав преподавателей тоже не изменился. Хорошо зарекомендовали себя специалисты Учебно-методического центра Федерации профсоюзов области. Чередуясь с ними, «уроки» будут вести работники обкома, а также представители профкомов - организаторы профсоюзного обучения, прошедшие подготовку по программе Центрального совета ГМПР. Состав дополняют преподаватель московского центра социально-трудовых прав Эдуард Вохмин и другие приглашенные специалисты, в том числе из челябинских вузов. В качестве модераторов (ведущих) в тренингах примут участие члены молодежной комиссии областной организации ГМПР и выпускники Школы.

Учащихся на этот раз будет больше - 35 человек. Примечательно, что это не только представители Челябинской области: двое ребят трудятся в ОАО «Уральская сталь» (г. Новотроицк Оренбургской области) и приедут сюда по направлению наших коллег и друзей - Оренбургского областного комитета ГМПР. Таким образом неофициально областная школа приобретет региональный статус. Радует, что в нынешнем сезоне возрос интерес к учебе со стороны первичек малых предприятий и организаций: в группу впервые вошли работники треста «Водоканал» (Магнитогорск), челябинских «Свэчела» и «НИИМеталлургии».

Обучение полностью закончится в мае будущего года. Можно сказать, что областная организация ГМПР тогда пополнится новыми людьми - по-настоящему боевым отрядом активистов и лидеров, готовых приступить к профсоюзной работе уже на другом, более качественном и профессиональном уровне. А пока впереди - интересная и напряженная учеба. Успехов вам, ребята, в этом полезном и важном деле!

Алексей ЛАПТЕВ.

## МОЛОДЕЖЬ - ЕСТЬ, ЕДИНОДУШИЯ - НЕТ

«Молодежи у нас достаточно, а вот единомышленников, готовых к действию, мало», - так описывает обстановку в коллективе своего предприятия - Саткинского чугуноплавильного завода (СЧПЗ) - один из его молодых профактивистов, электромонтер железнодорожного цеха Сергей Султанов.

В прошлом году Сергей вступил в ГМПР и возглавил созданный тогда же цеховой комитет по работе с молодежью. Интерес к общественным делам и профсоюзу возник у него после визита на предприятие ребят из областного комитета ГМПР, которые организовали семинар для молодых работников СЧПЗ и комбината «Магнетит».

В нынешнем году таких, как Сергей, активных молодых членов профсоюза, на чугуноплавильном заводе стало намного больше. И вообще, молодежное движение здесь, как говорится, пошло в гору, и вновь - благодаря выездной работе специалистов обкома, эмоционально, убедительно и доступно рассказавших о том, как помогает и защищает профсоюз, какие возможности и преимущества он дает.

А совсем недавно, в конце августа, состоялась еще одна встреча: на предприятии побывал заместитель заведующего организационным отделом обкома Владимир Ревенку. И в очередной раз состоялась живая, доверительная беседа. Вот только рассказать о своих проблемах и обсудить пути их решения вместе с представителем обкома в этот день пришли не все из тех, кто собирался. А зря. Так считают участники встречи, работники железнодорожного цеха Василь Шайнуров и Дмитрий Герфетдинов. Хотя бы потому, что было много важной, полезной информации. Но еще важнее то, что ребята, по их словам, всерьез задумались о своем месте и роли в коллективе. Оба молодых человека после этого разговора изменили отношение к профсоюзу и написали заявления о вступлении.

Хорошо, когда приходит такое понимание, замечает Сергей Султанов. Есть в этом обоюдная выгода: люди получают защиту, а профсоюз укрепляется, то есть, защита становится еще сильнее.

- Только происходит такое у нас нечасто, - продолжает Сергей. - Мы в последнее время стали больше общаться, проводим сборы, встречи. Но этого недостаточно. Люди максимально загружены на производстве - рабочих рук не хватает. На общение остается мало времени. Молодежь на заводе есть в каждом подразделении. Особенно много - в железнодорожном и доменном цехах. Но большинство не стремится проявить себя. Чтобы работать с ребятами, заечь в них интерес, расшевелить, нужны организаторы - активисты-единомышленники. А вот с такими людьми - как раз и проблема.

Иногда у нас случаются трудности и в отношениях с профкомом, с нашими старшими товарищами: расходимся во взглядах на цели, задачи и роль профсоюза. Но таких разногласий, наверное, не избежать: разный возраст, разные времена. А в целом, можно сказать, обстановка на заводе внушает оптимизм. Потому что есть сдвиги, результаты. Молодежь стала больше интересоваться жизнью коллектива, социальными проблемами, профсоюзными делами, чаще обращается с вопросами. Это прибавляет сил. Есть желание действовать, двигаться дальше.

Владимир ШИРОКОВ.



## УЛЫБНИСЬ!



- А, давай, купим что-нибудь для активного отдыха?  
- Что, например?  
- Ну, гамак или шезлонг...  
\*\*\*

Преподаватель:  
- Ваша фамилия?  
Студент:

- Иванов (улыбается).

- Чему вы улыбаетесь?  
- спрашивает профессор.

- Доволен, что хорошо ответил на первый вопрос.  
\*\*\*

В торговом училище сдают экзамен.

- Килограмм - это сколько будет?  
- 800 граммов с пакетом.