



СПЛАВ

WWW.GMPR74.RU

№23(100) • 1-15 ДЕКАБРЯ 2009 г.

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

СКОРРЕКТИРОВАТЬ ТАКТИКУ ДЕЙСТВИЙ

Реструктуризация, аутсорсинг и мировой финансовый кризис - вот основные факторы, серьезно осложнившие в нынешнем году организационную работу ГМПР. Профкомы предприятий горно-металлургического комплекса области достойно проявили себя в непростых экономических условиях. Их четкие действия и активная позиция позволили сохранить прежний уровень охвата профчленством. Вместе с тем, кризис обнажил слабые стороны в работе по организационному укреплению первичных организаций. О том, какие меры следует принимать в сложившейся обстановке, шла речь 9 декабря на V пленуме областной организации ГМПР.



В новых условиях, как сказано в преамбуле постановления пленума, многие профкомы стали больше внимания уделять решению проблем мотивации профчленства, используя в том числе правозащитные возможности. Только в этом году по судебным решениям работникам возвращено более 165 миллионов рублей. На высоком уровне

не проводятся обучение профактива, работа с молодежью.

Тем не менее, не все профкомы принципиально и настойчиво отстаивают права и интересы членов профсоюза, в полной мере используют правозащитную практику. Не на должном уровне ведется работа с рядовыми членами ГМПР, работа по вовлечению людей в профсоюз.

Серьезные проблемы - в сфере распространения необходимой информации и выполнении решений вышестоящих органов.

Все это заметно ослабляет организационную структуру первичных организаций. Поэтому на пленуме, как отметил в своем выступлении председатель обкома Юрий Горанов, «мы вернулись к теме органи-

зационного укрепления наших организаций, повышения их эффективности и авторитета» (сокращенный доклад председателя опубликован в сегодняшнем номере - стр. 4, 5).

Актуальность этой темы для всего профсоюза подчеркнули гости форума - коллеги из Кемеровской области: председатель областной организации

ГМПР Александр Миронов, заведующая орготделом областного совета профсоюза Надежда Петрова, председатель профкома Гурьевского металлургического завода Наталья Басова, зампреда профкома Западно-Сибирского металлургического комбината Сергей Ярославлев.

» стр. 4

Металлургические новости

ММК - В ЧИСЛЕ КРУПНЕЙШИХ КОМПАНИЙ МИРА

Магнитогорский металлургический комбинат признан одной из крупнейших сталелитейных компаний мира по версии Мировой ассоциации производителей стали.

Мировая ассоциация производителей стали (World Steel Association) регулярно готовит глобальные отчеты по производству и потреблению черных металлов. Имея доступ к показателям конкретных компаний отрасли, WSA составляет уже не один десяток лет рейтинг крупнейших производителей стали. В последнем таком списке «Top steel producers 2008» («Ведущие производители стали 2008») присутствуют 80 компаний.

Магнитогорский металлургический комбинат с объемом выплавки стали в 2008 году в 11,9 миллиона тонн занял в рейтинге 24-е место, тем самым в очередной раз обозначив свое присутствие среди крупнейших мировых металлургических компаний.

САТКИНСКИЙ ФЕРРОМАРГАНЕЦ ВОСТРЕБОВАН В ЕВРОПЕ

В ЗАО «Саткинский чугуноплавильный завод» после капитального ремонта первого разряда пущена в работу доменная печь № 3.

Фактически подрядной организацией - ЗАО «Уралдомнаремонт» - на СЧПЗ построена новая печь: заменена футеровка, установлены новые холодильники и пылеуловитель. Инвестиции в проект составили 170 миллионов рублей. Уже к середине декабря печь выйдет на плановый объем производства. Более половины выпускаемого заводом высокоуглеродистого ферромарганца экспортируется в Западную Европу и на Ближний Восток. Подписанные предприятием экспортные контракты гарантируют полную загрузку производства до конца января 2010 года. Уходящий 2009 год предприятие закончит без убытков, полностью сохранив трудовой коллектив - 800 человек. Средняя заработная плата работников - 13 тысяч 853 рубля в месяц - индексируется в соответствии с уровнем ин-

фляции. В ближайшие 3-5 лет на заводе будет построена новая современная доменная печь № 4, что позволит освоить выпуск сверхчистого силикомарганца и низкоуглеродистого ферромарганца.

НОВАЯ ПРОДУКЦИЯ «ММК-МЕТИЗ»

На Магнитогорском метизно-калибровочном заводе «ММК-МЕТИЗ» освоено производство восьми-прядных канатов.

Канат восьмипрядный по ТУ 1251-049-001-87240-2008 диаметром 45,5 миллиметра Г-В-О-Н-Р-1770/180 изготовлен в условиях сталепроволочно-канатного цеха по вновь разработанной технологии с применением нового оборудования фирмы «СКЕТ». Проволока-заготовка для свивки каната изготовлена на современном волочильном стане. Опытная партия продукции уже отгружена потребителю - ОАО «Ураласбест», и использована на механизмах подъема карьерных экскаваторов. По результатам эксплуатации данная партия показала увеличение стойкости на 26,6 процента.

СКОРРЕКТИРОВАТЬ ТАКТИКУ ДЕЙСТВИЙ

« стр. 3

О ситуации на предприятиях и сложившемся на местах опыте организационного укрепления рассказали представители первичек. Юрий Днепровацкий, специалист по оргработе профкома ММК, привел пример структуры первичной организации Магнитки с профсоюзами производств и «дочек». Профлидер



«ММК-Метиз» Андрей Солоцкий обобщил практику работы в условиях объединения двух заводов. Непростая ситуация сложилась в Александринской горнорудной компании. Все усилия коллектива этого предприятия, как рассказала зампреда профкома АГК Наталья Князькова, сегодня направлены на то, чтобы повысить профчленство и добиться выполнения колдоговора. Виктор Вершинин (комбинат «Магнит») поделился опытом внедрения системы скидок для членов ГМПР. Работники уходящих в аутсорсинг производств не должны терять соци-

альные льготы. О том, как сохранить этих людей на обслуживании в профорганизации головной компании, говорили Владимир Поносков (ЧМК) и Михаил Гризодуб (ЧТПЗ). Председатель Федерации профсоюзов области Николай Буяков, приглашенный в президиум пленума, обрисовал общую социально-экономическую обстановку в области, в организацион-

ном вопросе сделал акцент на необходимости повышения авторитета профорганов, кадровой политике, работе с молодежью.

Скорректировать тактику действий в условиях кризиса и продолжающейся реструктуризации, внести соответствующие изменения в программу практических мер по усилению мотивации профчленства в областной организации ГМПР на 2008-2010 годы. Такими решения пленума, адресованные президиуму обкома. В указанные сроки - проанализировать уровень профчленства в первичных организациях, оказать им

практическую помощь по вовлечению работников в профсоюз; провести социологические исследования по определению роли, авторитета и влияния профорганов в коллективах, возможностей усиления мотивации профчленства.

Профсоюзам, согласно постановления пленума, предложено разработать мероприятия по усилению работы с рядовыми членами профсоюза, привлечению работников в ГМПР. Для этого рекомендовано создавать группы профсоюзных организаторов, применять технологии оргнайма, внедрять новые, в том числе неформальные методы работы с людьми, активнее привлекать молодежь. Пленум отметил необходимость повышения эффективности действий всех профсоюзных структур и выборных органов, укрепления внутренней дисциплины, совершенствования работы с кадрами, развития системы обучения и подготовки актива.

Работе комитета областной организации ГМПР в 2009 году была посвящена следующая часть заседания. С докладом по этому вопросу выступил заместитель председателя обкома Александр Коротких. Пленум утвердил подготовленный информационно-справочный материал (сводный отчет о работе) с рекомендацией обсудить его на местах, обращая внимание на поступающие предложения и замечания. Также утвержден финансовый план-бюджет обкома на 2010 год.

Владимир ШИРОКОВ.

ЧЕТЫРЕ ВЕКТОРА - ОДНА ЦЕЛЬ

«О мерах по организационному укреплению первичных профсоюзных организаций в современных условиях». Из выступления Юрия Горанова на V пленуме комитета Челябинской областной организации ГМПР 9 декабря 2009 года.



За прошедшие годы мы убедились, что решение о сохранении единых профсоюзных организаций при проведении реструктуризации, принятое в 2006 году на пленуме обкома, было правильным. Но процесс реструктуризации сегодня осложнен последствиями кризиса - сокращением численности работников, остановкой производств, банкротством предприятий.

В 2008 году число работающих в отрасли по региону сократилось на 11 тысяч человек. Профкомы пытаются влиять на эти процессы, ищут новые формы работы. Например - использование дополнительных мотивационных моментов (скидки для членов профсоюза на «Магнезит»), перестройка процесса обучения профактива и работы с молодежью (ЧМК), усиление правозащитной работы (КМЭЗ, Вишневогорский ГОК). Благодаря этому численность областной организации снизилась только на 0,6 процента, и это свидетельствует о возможностях наших организаций.

Но такие процессы происходят не везде. В некоторых первичках охват профчленством - 50 процентов: свидетельство снижения доверия к профсоюзу. Этого допускать нельзя. Нам нужны системные изменения в работе, которые должны усилить первички как организации.

Летом этого года обком провел совещание председателей профкомов по вопросу организационного укрепления первичек в новых условиях. На нем обозначено 4 приоритетных направления в работе профкомов. Эти направления должны быть взяты за основу в ближайшем будущем.

Первое и главное направление - усиление работы с рядовыми членами профсоюза, выявление проблем и совместное их решение через профсоюз.

Везде должна эффективно работать система взаимодействия с рядовыми членами. На VI съезде ГМПР поставлена задача создать институт профсоюзных организаторов. Но пока у нас нет определенности в этом вопросе. В первую очередь, нам представляется, такими организаторами должны быть профгруппорги. За последние три года работа

Низкий охват профчленством - свидетельство снижения доверия к профсоюзу

с ними активизировалась. Но в некоторых организациях до сих пор не созданы профгруппы. А это звено необходимо и профкому, и цехкому.

Мы сейчас все чаще применяем технологии оргнайма (на занятиях Школы молодого профлидера, молодежных семинарах в первичках). Надо шире использовать этот зарубежный опыт. Профорганизаторами могут быть преподаватели, прошедшие подготовку при Центральном совете. Таких людей у нас мало, но мы считаем, что их можно готовить и здесь, в Челябинске.

И одновременно с этим у профкома должна быть активная и стойкая позиция по принципиальным трудовым вопросам, а члены профкома должны участвовать в процессе ее формирования. В работе с людьми очень важны мотивационные моменты. В частности - использование достойных примеров профсоюзной борьбы. Один из них - недавний судебный прецедент по вопросу оплаты простоя в условиях кризиса на ЗМЗ и «Магнезит». Он не только восстановил права златоустовцев и саткинцев, но и способствовал надлежащей оплате простоя на других предприятиях.

Второе направление - повышение эффективности работы всех профсоюзных структур и выборных органов всех уровней, укрепление внутрипрофсоюзной дисциплины.

Профкомы не всегда выполняют один из наших основополагающих принципов - единство действий. Не все разработали мероприятия по укреплению своих организаций, как этого требовало прежнее постановление пленума обкома (2008 год).

» стр. 5

ОТС: КАМЕНЬ ПРЕТКНОВЕНИЯ - ОПЛАТА ТРУДА

Продолжаем рассказывать о ходе переговоров по заключению Отраслевого тарифного соглашения в горно-металлургическом комплексе России на 2010 год. 3 декабря состоялось второе заседание тарифной комиссии ЦС ГМПР и Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России (АМРОС). В результате сложных 5-часовых переговоров удалось договориться лишь по нескольким положениям.

Предварительно рабочие группы ЦС ГМПР и АМРОС рассмотрели проекты ОТС, представленные сторонами, и определили свои позиции по каждому пункту. С учетом предложений этих групп комиссия приступила к рассмотрению единого проекта. Были обсуждены пять разделов из 12, в том числе «Занятость», «Рабочее время», «Оплата труда».

Мнения представителей работников и работодателей разделились уже в ходе дискуссии о цели соглашения. «Объединение усилий сторон для достижения социально-экономической стабильности в отрасли, повышения уровня жизни работников и конкурентоспособности организаций отрасли» - такова цель, определенная

профсоюзом. Работодатели же считают приоритетом объединение «для сохранения конкурентоспособности организаций отрасли как обязательного условия социально-экономической стабильности и повышения уровня жизни работников».

- Сохранение конкурентоспособности предприятий должно волновать в первую очередь работодателей, а не работников. Продукция не может быть конкурентоспособной, если минимальная заработная плата металлурга равна пособию по безработице, - комментирует определение АМРОС участник заседания заместитель председателя Челябинского обкома ГМПР Александр Коротких. - Благосостояние работников должно способствовать разви-



тию бизнеса, но не должно приноситься ему в жертву.

В дальнейшем АМРОС, ссылаясь на отсутствие средств, подтвердила свое намерение заменить положения, в которых работодатель обязуется выполнять те или иные нормативы, на формулировку «может». Это

коснулось и раздела «Оплата труда» (в частности, положения о соответствии доли постоянной части заработной платы 60 процентам тарифной ставки).

Обсуждение «Оплаты труда» вообще было приостановлено на начальном этапе. Камнем преткновения стал пункт 5.4.

Работодатели отвергли предложение ГМПР довести минимальный размер заработной платы до уровня не ниже 2 прожиточных минимумов трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ. Предложение АМРОС: заработная плата «не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, и минимальной заработной платы в субъекте РФ». Такая редакция вызвала категорический протест со стороны ГМПР.

Итог работы тарифной комиссии: около половины из рассмотренных положений оставлены для дальнейших консультаций в рабочих группах. По окончании консультаций пройдет очередное заседание. 16 декабря 2009 года V пленум ЦС ГМПР рассмотрит вопрос о ходе кампании по заключению ОТС и определит позиции на следующий период переговоров.

Алексей ЛАПТЕВ.



ЧЕТЫРЕ ВЕКТОРА - ОДНА ЦЕЛЬ

« стр. 4

Необходимо не только доводить до актива и членов профсоюза принимаемые выборными органами решения, но и правильно организовать контроль за их выполнением. И еще - повышать ответственность выборных органов, их первых руководителей за выполнение решений. Ведь лидерство - это прежде всего ответственность.

В современных условиях ясно одно: профсоюзу нужно меняться. В крупных первичках уже пытаются изменить традиционные схемы управления профорганизациями. Пример: усиление кадрового состава освобожденных работников ЧМК в условиях реструктуризации - введение института инструкторов вместо предцехкомов. Процесс централизации сил, который уже наметился, на наш взгляд, единственный путь, позволяющий сохранить наши организации.

Третье - **совершенствование работы с кадрами, развитие системы обучения и подготовки профсоюзных работников и активистов.** Мы намерены продолжать обучение актива, в том числе в рамках Школы молодого профлидера, школы резерва. Разработана модульная система (несколько профсоюзных тем) с выездом преподавателей на предприятия. Но это - областной уровень. А вот на первичном уровне такая работа проводится не везде. В прошедшем году на местах семинарами было охвачено лишь 48 процентов нашего актива - в основном, представителей ММК, ЧМК, «Магнит», «ММК-Метиз», ЧЭЗ, ЧТПЗ. В этом вопросе нужна системность и последовательность.

Четвертое - **информирование работников о деятельности профсоюзных организаций.** Надо сказать, что областная организация обладает достаточно большим арсеналом технических средств, используемых в этой работе. Но на фоне достижений крупных первичек (ММК, «Магнит» и другие) очень заметно отставание малочисленных организаций. До сих пор отдельные организации не имеют выхода в Интернет и электронную почту. Задачу исправить это положение еще полгода назад ставил президент обкома. Также необходимо активнее использовать как традиционные (собрания, беседы), так и новые формы информационно-агитаторской работы. Одна из них - заседания дискуссионных клубов, которые проходят у нас с прошлого года.

В заключение подчеркну, что желаемых результатов в организационном укреплении мы сможем достигнуть только сообща. Очень многое зависит от ощущения каждым профсоюзным работником и активистом, каждым профсоюзным органом своей причастности к судьбе и первичной, и областной организации, от понимания глубины стоящих перед нами задач по защите прав человека труда.

МЕДЬ ДОРОЖАЕТ - ПОРА ПОВЫШАТЬ ЗАРПЛАТУ

Областной комитет ГМПР продолжает работать с профсоюзным активом ОАО «Александринская горнорудная компания». Напоминаем, что на этом предприятии после приостановки действия коллективного договора (в том числе пункта о повышении заработной платы) сложились непростые отношения между работниками и работодателем (см. прошлый номер газеты «Сплав»).



30 ноября в Доме культуры поселка Нагайбакский состоялась очередная встреча коллектива АГК - работников двух

смен - со специалистами областного комитета. Участники: заместитель председателя обкома Александр Коротких, заме-

ститель заведующего организационным отделом Владимир Ревенку, юристы обкома Людмила Мещерякова и Алексей Горюнов. Челябинцы обсудили с горняками сложившуюся на предприятии социально-экономическую обстановку и стратегию дальнейших действий профсоюзной организации.

Откровенно и возмущенно рассказывали александринцы о своих непростых взаимоотношениях с работодателем. Многие из них, по словам самих же работников, представители «Русской медной компании», проводившие «социологический опрос», открыто спрашивали: «Если вам поднимут зарплату, согласитесь ли вы выйти из профсоюза?»

Сегодняшние цены на медь, выросшие к уровню 2008 года, позволяют говорить о благоприятной экономической обстановке. При этом интенсив-

ность труда в АГК после проведенных сокращений тоже увеличилась. Это - основание для того, чтобы повысить заработную плату уже сейчас, а не в следующем году и не тремя этапами, как планирует администрация. Участники встречи приняли решение направить работодателю письмо с предложением дать трудовому коллективу полную и точную информацию о предстоящем повышении зарплаты. Горняки подсчитали: для того чтобы достичь уровня реальной зарплаты 2008 года, ее нужно поднять минимум на 40 процентов. Профком также намерен в ближайшие дни инициировать переговоры по вопросу о выполнении в 2010 году пунктов колдоговора, которые были приостановлены до 31 декабря 2009 года.

Алексей ЛАПТЕВ.

К СПЛОЧЕНИЮ ЧЕРЕЗ ОБУЧЕНИЕ

В 2009-2010 учебном году специалисты обкома ГМПР и Учебно-методического центра Федерации начали реализовывать новый проект «Школа профсоюзного актива».

Новизна его в том, - говорит заместитель заведующего орготделом обкома Владимир Ревенку, - что, во-первых, это системное модульное обучение, и, во-вторых, мы берем новый пласт не только резерва, но и начинаем обучать председателей цехкомов, членов профсоюзных комитетов на местах. Мы понимаем, что в снижении численности, происходящей по ряду причин, все же главную роль играет отсутствие информации. И, как следствие, люди не находят для себя мотивирующих факторов. Профсоюз стал другим, он не занимается распределением социальных благ. Сегодня для него главное - борьба за интересы трудящихся. Но подчас мы оказываемся не готовыми к этой борьбе, и кризис это показал. Наша задача поработать над идеологией, определяющей доверие к профсоюзу.

Школа профсоюзного актива по трем модулям - мотивация, правовые основы, организационная структура профсоюза прошла в Челябинске - на базе ОАО «Челябинский электродный завод» и ОАО «Трубодеталь»; в Магнитогорске - с участием представительств ЗАО «Магнитогорский

комитета, - говорит председатель профкома ЗАО «Уралкорд» **Нина Исаева**, - о том, как обстоят дела на других предприятиях, как выстраивать отношения с руководителями, уметь договариваться. Галина Корзо доходчиво разъясняла юридические моменты, Владимир Ревенку помог разобраться в экономических вопросах. Для меня



важно было узнать, как работать с профгруппоргами, как обучать их. Такое обучение на местах считаю эффективным.

кой информации. Люди не знают о своих правах. Как это было у нас: прошло три месяца с того момента, когда работодатель должен был рассчитаться с сокращенным персоналом, а люди и не знали, что в течение этого времени нужно было обратиться в суд.

Борис Гайдамович, председатель профкома ОАО «Трубодеталь», также отмечает «круглый стол» по юридическим вопросам:

- Он проходил настолько

юза тем, что узнала. Результат поразительный: они говорят, что даже и не предполагали, что профсоюз так активно работает.

- Курсы дали много знаний о структуре профсоюза, о необходимости заключения колдоговора, о том, как и куда расходуются профзносы, - продолжает **Надежда Паламарчук**, председатель цехкома ОАО «ЧЭЗ». - Интересными были психологические тренинги и мозговой штурм, давшие знания по психологии общения в коллективе.

Олесе Силиной, профгруппоргу треста «Водоканал», понравилась организация обучения, но она подметила такой момент:

- Хорошо, что люди много узнали, но они не начнут действовать, потому что есть много комплексов, которые мешают им, и страх оказаться за дверью - сильнее. Для того чтобы действовать - надо спланироваться! Один в поле не воин.

Своими впечатлениями поделилась одна из преподавателей школы, юрист правового центра «Металлург» Галина Корзо:

- Семинары показали, что профсоюзные активисты зачастую не знают, как поступить в той или иной ситуации, и не знают, куда обратиться за помощью. Для некоторых было открытием, что есть ПЦ «Металлург». Люди проявили большую заинтересованность, приходили в субботу. Не просто слушали, конспектировали. Для них очевидной стала необходимость в элементарной юридической подкованности - было много ситуаций, когда они могли бы принять правильное решение, зная свои права.

Модульный курс, рассчитанный на обучение в 10 первичных профсоюзных организациях, продолжается. Его главная цель - вооружить профсоюзных активистов необходимыми и соответствующими времени знаниями и навыками, а значит укрепить авторитет профсоюза, его организационное единство.

Ирина МИТРОШИНА.



Один в поле не воин.
Для того чтобы действовать - надо спланироваться!

машиностроительный завод», ЗАО «Уралкорд», МУП треста «Водоканал»; в Карабаше - ЗАО «Карабашмедь». Слушателями стали председатели цехкомов, члены профкомов. Вели занятия преподаватели УМЦ Светлана Корепанова и Татьяна Поздеева, специалист обкома Владимир Ревенку и юрист ПЦ «Металлург» Галина Корзо.

Как прошло обучение, что говорят о нем председатели профкомов этих предприятий?

- Получила обширную информацию о работе областного

Мы, куда не выезжая (нам только пять часов нужно добираться до областного центра), получили нужную информацию. Было все здорово, все хорошо!

- Мне было интересно самой: в какой ситуации мы оказались и как нам правильно себя вести, - высказывается **Людмила Андрианова**, председатель профкома Магнитогорского машиностроительного завода. - Такие семинары проводить целесообразно, они направляют нас, помогают ориентироваться. Получили много юридичес-

живо, что приходилось даже сдерживать активность наших председателей цехкомов. Потому что они задавали вопросы не для галочки, а говорили о проблемах, с которыми сталкиваются на местах. Им важно было убедиться в правильности своих действий и получить ответы по этим ситуациям.

А что отметили в занятиях сами участники школы профсоюзного актива? Все они говорили о том, что узнали много нового, интересного и полезного для себя.

- Мы получили не только много информации, - считает председатель цехкома ОАО «ЧЭЗ» **Лидия Игонина**, - но еще и узнали как ее донести до каждого человека. Светлана Корепанова и Татьяна Поздеева учили нас работать с людьми, находить к каждому свой подход. Мы не просто сидели и слушали, а активно включались в работу. После школы поделилась с членами профсо-



Охрана труда

ПРИЗВАНИЕ - ДЕЛАТЬ ТРУД БЕЗОПАСНЫМ

В жизни бригадира Виктора Поздина охрана труда занимает особое место. За многие годы работы на Челябинском металлургическом комбинате безопасность на производстве стала для него не только важным общественным делом, но и в буквальном смысле призванием. Потому что болеть душой за производство для этого человека означает в первую очередь думать о здоровье и жизни окружающих его людей.

Так повелось чуть ли не с самого первого года работы на ЧЭМК - 1977-го. Тогда, выполняя обязанности мастера-механика в цехе извести, Виктор Александрович впервые проявил себя как рационализатор. Внешенные и внедренные им предложения по улучшению безопасности условий труда имели хороший эффект и были оценены руководством. Это стимулировало молодого металлурга (тогда ему было чуть больше 20 лет) на дальнейшее техническое творчество. А необходимые в таком деле теоретические знания дала заочная учеба в ЧПИ (ныне ЮУрГУ).

За тридцать с лишним «ферросплавных» лет Виктор Александрович успел освоить специфику производства во многих цехах. Но где бы ни работал, везде оставил после себя полезные технические новшества, и трудиться на агрегатах становилось легче и безопаснее. Последние 10 лет связывают его с литейным цехом, где сегодня он возглавляет бригаду слесарей. На сталеплавильной печи в этом цехе до сих пор действует установленный рационализатором редуктор: действия по ремонту и замене крупногабаритных деталей выполняются не вручную, как раньше, а механически, что не только безопаснее, но и экономнее. Все эти заслуги Виктора Поздина

опытного, у него как представителя профсоюза имеется своя методика, выработанная и проверенная временем; есть свои акценты и приоритеты. Например - искать индивидуальный подход к каждому. Или - уделять особенное внимание молодым, их обучению, и никогда не ослаблять контроль за ними.

- Я постоянно участвую в работе цеховых комиссий по проверке знаний безопасности труда, в проведении инструктажей, - говорит Виктор Александрович. - Но даже если человек, недавно принятый, полностью прослушал все эти инструктажи и получил допуск к работе, я все равно позднее за ним посматриваю по ходу работы. Такой контроль, как показывает опыт, необходим, тем более - сегодня, когда на комбинат пошли люди менее профессионально подготовленные. Многие из них в погоне за заработком забывают о том, что трудятся в опасных условиях.

По словам коллеги Виктора Поздина Елизаветы Урецкой (лаборатория экологического контроля), он «всегда охотно делится опытом, объясняет и показывает доходчиво, терпеливо, обстоятельно». А еще у него «всегда самый пухлый дневник предложений по охране труда». Достойный коммен-

ПАПА - ДЖИНН, А МАМА - ФЕЯ...

На Магнитогорском металлургическом комбинате завершился конкурс «Семья металлургов-2009».



Фото Дмитрия Рухалева.

комплекс». Их дочери Ульяна и Ангелина на сцену вышли героинями бажовских сказок.

Завершился конкурс карнавалом, на котором Салаховы показали семейное утро с физзарядкой, танцами и отменным настроением. Горбатовы под музыку подняли с мест всех в зале и, «дирижуя» движениями, вовлекли в полезную ритмику. А Новицкие пригласили в сказку: когда родители - волшебники, то мечты детей сбываются, а чтобы стать джином или феей, папе с мамой достаточно любить своих чад.

Как справедливо заметил возглавлявший жюри заместитель председателя профкома ММК Владимир Уржумцев, все семьи достойны первого места, но кому-то повезет чуть больше. И не ошибся: каждая семья завоевала равную любовь зала, а члены жюри долго совещались, взвешивая аргументы «в пользу». Символично, что заводилами на протяжении всего конкурса оказались мамы. Надо отдать должное Инессе Горбатовой: окружение «королевы культурного организатора мастер-



Каждая семья завоевала равную любовь зала

Решающий тур был приурочен ко Дню матери и состоялся в Левобережном дворце культуры металлургов. Здесь же подвели итоги фотоконкурса «Дети - цветы жизни», организованного профкомом ММК. Жюри рассмотрело 400 фоторабот. Звания лауреатов присуждены в номинациях «Улыбка», «Портрет», «Репортаж», «Династия». Лучшие снимки выставили в фойе дворца, так что уже с порога зрителям обеспечили приподнятое настроение. Атмосферу теплоты дополнил приветственный адрес председателя профкома комбината Александра Дерунова с поздравлением и добрыми пожеланиями.

До финала конкурса «Семья металлургов» дошли Горбатовы, Новицкие и Салаховы. Поддержать их собрались коллеги по работе, родные, друзья, получившие огромное удовольствие от песен и танцев, великолепных костюмов и декораций, стихов, посвященных городу, комбинату и семье.

До шоу все участники представили домашние заготовки для конкурсных заданий «Ярмарка талантов», фотовыставки «Я, мой дом, моя семья», снеговиков из шаров. На сцене начали, как полагается, со знакомства: визитные карточки на тему «Мой край родной, мой завод» не обошлись без заранее снятых видеороликов.

Выступать первыми выпало семье Салаховых - Ольга, Андрей, их красавицы-дочки Аня и Таня в сельском интерьере в народных костюмах сыграли музыкальную сказку. Их особая ода - комбинату, ведь мама Ольга - юристконсульт правового управления.

А Новицкие - Руслан и Людмила, их Ульяна, Дарья, Данил и Артем - в киноленте уделили внимание сортовому цеху ММК, где начальником стана «170» работает глава семьи. Своя изюминка была и у семьи Горбатовых, отмечающей в этом году 15-летие. Инесса - культурный организатор ДКМ имени С. Орджоникидзе, Андрей - слесарь-ремонтник ЦРМО ЗАО «Механоремонтный

ства» не подкачало, покорило всех обаянием.

Ольга Салахова от природы талантливый, разносторонний человек: поет, танцует, рисует, занимается икебаной и делает панно. Выступление этой семьи было отшлифовано до нюансов, они излучали задор и жизнелюбие, зарядив зрителей энергией.

Людмила Новицкая сама из многодетной семьи - старшая из пятерых. Педагог, капитан милиции в отставке, сейчас домохозяйка, жена и мама четверых детей. Новицкие покорили искренностью, поделились улыбками, идущими от души словами, импровизацией. Им изначально было труднее всех, но шестером они честно заработали победу: так продумали выступление, что заинтересовали игровую роль и всеобщего любимца Артема, которому всего два года.

Порадовали экспонаты Новицких, представленные на конкурсе домашних заготовок: генеалогическое древо из продукции стана «170», смешной снеговик из черных шаров - на отдыхе в Сочи, оригинальная задумка семейного фото, на котором они шестером крепко держат в руках «солнышко-счастье».

Новицким вручен главный приз: путевка на отраслевую встречу «Семья металлургов-2009», которая традиционно пройдет в Москве с 4 по 10 января под эгидой Центрального совета ГМПР и фонда милосердия «Сплав». Два поощрительных приза от профкома ММК достались семьям Горбатовых и Салаховых - подарочные сертификаты на приобретение бытовой техники.

«МАГНИТОГОРСКИЙ МЕТАЛЛ».



неоднократно имели признание: он несколько раз награждался как лучший рационализатор предприятия, получал высшую оценку за аналогичные показатели в районном масштабе.

Человеку с таким подходом к охране труда, как говорится, сам Бог велел заниматься этим делом в профсоюзе. Так оно и есть. Фактически, говорит металлург, «я всегда выполнял эту работу», потому что никогда не мог спокойно молчать там, где видел нарушения техники безопасности, особенно среди новичков. Больше 20 лет Виктор Александрович - уполномоченный по охране труда профкома. Ныне - старший уполномоченный литейного цеха, в котором трудятся более 70 человек.

Само собой, как и у всякого

тарий к этому отзыву - дипломы Виктора Александровича: лучший уполномоченный профкома ЧЭМК, призер областного конкурса среди уполномоченных в 2008 году.

Но не это главное. Болеть душой за свое дело - вот залог профессионального успеха. Душа не терпит халтуры и формализма. И если каждый, кто занимается охраной труда, будет относиться к этому так же, как Виктор Поздин, с такой же неподдельной серьезностью и ответственностью, если каждый будет помнить, что за всеми его действиями стоят человеческие жизни, то несчастных случаев и травм на производстве станет точно намного меньше.

Владимир ШИРОКОВ.

«Металлург» помог

ПОД ЗАЩИТОЙ ГМПР

История Алексея Вчерашнего, плавильщика ЧЭМК, которую рассказала юрист ПЦ «Металлург» Галина Корзо, весьма показательная. Перед тем как устроиться на комбинат он работал в ООО «ПСО КПД и СК» строителем. Там и произошел с ним в феврале 2008 года несчастный случай, который повлек за собой физические и нравственные страдания: подорванное здоровье в расцвете сил (35 лет), разрушенная семья.

По факту произошедшего был составлен акт, в котором подчеркивалось, что вины пострадавшего нет. В медицинском заключении о тяжести повреждения здоровья говорилось: травма относится к категории тяжелых. Как следствие травмы последовало несколько операций: одна за другой.

Вчерашний неоднократно обращался к работодателю за помощью. Но всегда ему следовал отказ. И только будучи работником ЧЭМК, вступив в горно-металлургический профсоюз, он обратился в правовой центр «Металлург» с

вопросом: можно ли подать в суд на возмещение морального вреда? Поскольку возмещение морального вреда не имеет срока давности, то Вчерашний, имея на руках все необходимые документы, обратился в суд. Юристы центра помогли ему составить исковое заявление.

Исходя из его объяснений, медицинских и свидетельских показаний была доказана причинно-следственная связь: ухудшение здоровья и многочисленные операции вызваны тяжелой травмой.

В ходе судебных заседаний стороны пришли к мировому

соглашению. В результате работодатель возместил Алексею Вчерашнему моральный вред в размере 50 тысяч рублей. Пусть эта сумма не так велика при больших затратах на его лечение, но он мог вообще ничего не получить, если бы не воспользовался квалифицированной юридической помощью правового центра. Как показывает судебная практика, даже зная свои права, отстаивать их в суде самому работнику бывает сложно.

В этой истории поучителен еще и такой момент. Нарушение прав работника произошло на другом предприятии, когда он не был членом профсоюза. Но, вступив в ГМПР, он автоматически оказался под его защитой и получил юридическую помощь.

Ирина МИТРОШИНА.