



СПЛАВ

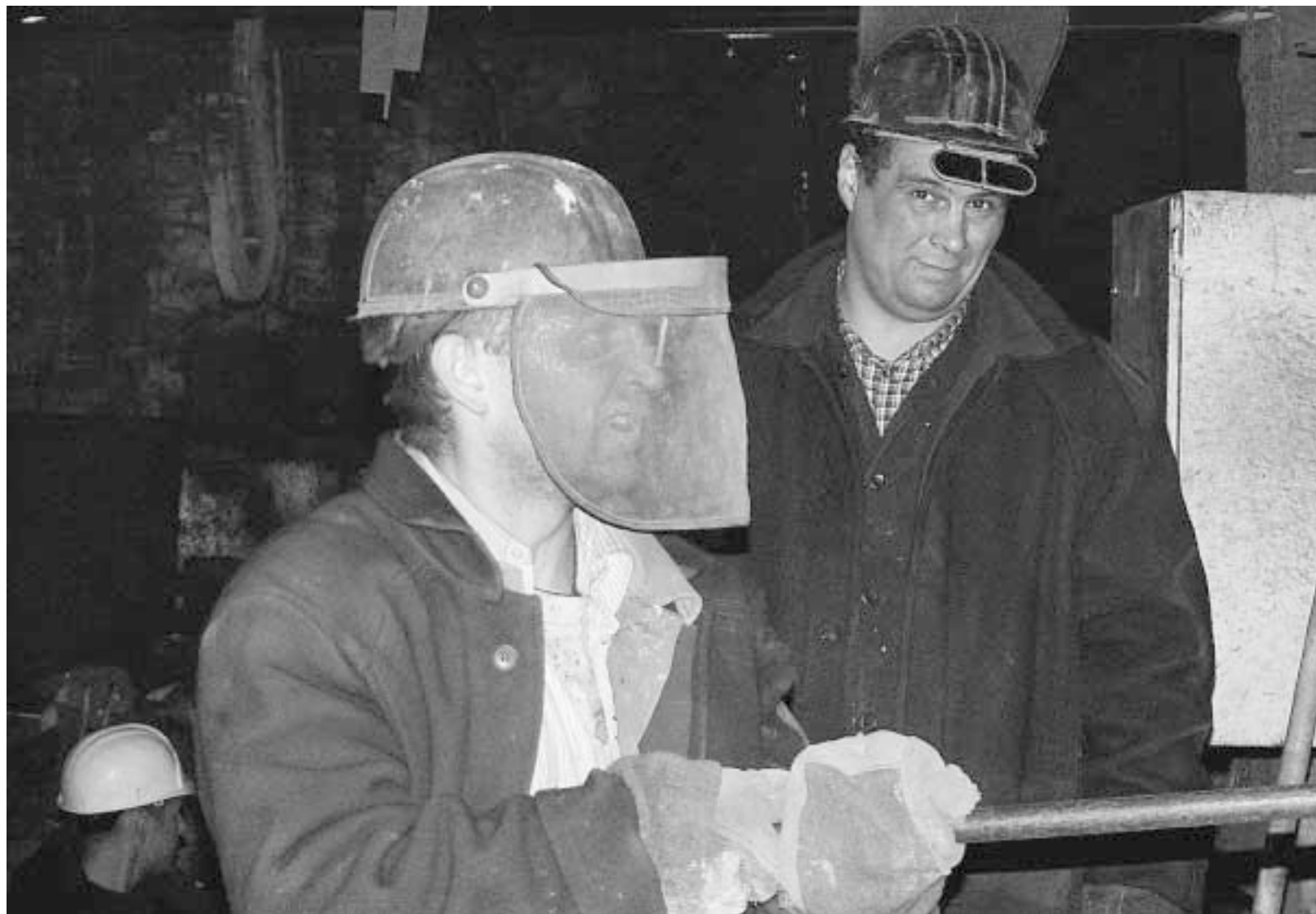
WWW.GMPR74.RU

№ 4(105) ● 16-28 ФЕВРАЛЯ 2010 г.

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЧЭМК: ПРОФКОМ С РАБОТОДАТЕЛЕМ НЕ ШУТИТ

В активную фазу перешла колдоговорная кампания на предприятиях горно-металлургического комплекса области - завершается переговорный процесс и проводятся конференции по принятию коллективных договоров на 2010 год. В числе первых состоялась 26 февраля конференция работников акционерного общества «Челябинский электрометаллургический комбинат». И в нынешнем году профсоюзный комитет и делегаты по сложившейся традиции проявили настойчивость и принципиальность в отстаивании законных интересов работников.



Открыв конференцию, председатель профкома ЧЭМК Александр Баженов предложил избрать рабочие органы. Когда в президиум прошел заместитель генерального директора по труду и кадрам Андрей Шмидт, профсоюзный лидер пошутил: «Чувствуется, что работодатель пришел. Подвинулся, говорит!». Народ в зале засмеялся. Но через 15 минут работы конференции стало не до смеха. Вдруг завывала сирена, и голос из репродуктора, прервав докладчика,

многократно объявил: «Внимание, пожарная тревога! Срочно покиньте помещение!». «Теперь, наверное, это работодатель шутит!», - произнес кто-то из делегатов. На счастье, тревога оказалась ложной, все прояснилось, и конференция продолжила работу.

Первым слово было предоставлено Андрею Шмидту.

- Прошел 2009-й, кризисный год, - начал «за здоровье» представитель стороны работодателя. - Подводя итоги, можно

сказать, что коллектив комбината работал хорошо, без потерь производства и кадров, что для нас всех очень важно. Вместе с тем я должен пояснить на цифрах результаты работы комбината.

И докладчик продолжил, что называется, «за упокой»: начал сыпать цифрами, доказывая, что в минувшем году затраты на производство выросли, снизилась прибыль. При сохранении объемов продаж реальное поступление денег на комбинат

уменьшилось и, как следствие, увеличилась кредиторская задолженность. Поэтому для нормального функционирования предприятия, своевременной выплаты заработной платы и финансирования реконструкции производства увеличена сумма заемных средств.

Вместе с тем, по словам Андрея Шмидта, заработная плата на комбинате за 2009 год выросла и составила 23 109 рублей в месяц против 21 105 рублей в 2008 году. Рост - 9,5 процента.

По уровню заработной платы, сказал докладчик, предприятие занимает в области второе место после Магнитогорского металлургического комбината, оставив позади «Мечел», трубопрокатный, цинковый заводы. А вот производительность труда, наоборот, немного снизилась - на 2 процента в натуральном выражении. Были случаи нарушений трудовой дисциплины и пьянства.

» стр. 4

Металлургические новости

НА ММК ПОВЫШАЮТ ЗАРПЛАТУ

Президент ООО «Управляющая компания ММК» В. Рашников подписал приказ об индексации тарифных ставок и окладов работников Магнитогорского металлургического комбината. Повышение тарифных ставок и окладов произойдет с 1 марта и проводится в рамках утвержденной программы роста заработной платы работников ММК на 2010 год. Тарифные ставки и оклады рабочих и РСС (руководители, специалисты, служащие) вырастут на 10 процентов. Это первое повышение в текущем году.

При условии выполнения производственной программы года общее повышение тарифных ставок и окладов в 2010 году должно составить 25 процентов: помимо мартовского повышения планируется провести дополнительные индексации тарифных ставок и окладов работников на пять процентов в июне и на 10 процентов в сентябре. Регулярная индексация позволит реализовать стратегию опережающего роста зарплаты металлургов по сравнению с инфляцией, сообщает отдел информации и общественных связей ОАО «ММК».

АМЗ: НАЧАТ МОНТАЖ ПАРОВОГО КОТЛА

В ТЭЦ Ашинского металлургического завода начал монтаж оборудования нового газового парового котла производительностью 50 тонн пара в час. Его пуск позволит восполнить дефицит тепловой энергии после ввода в эксплуатацию летом этого года первой в СНГ 120-тонной автоматической дуговой электросталеплавильной печи ДСП-120 с конвейерной загрузкой металлошихты мощностью один миллион тонн жидкой стали в год.

После пуска электропечи будут выведены из эксплуатации все три мартеновские печи завода, установленные за ними три котла-утилизатора и две паровые турбины. Пущенный в 2003-2004 годах энерговырабатывающий комплекс АМЗ на 60 процентов обеспечивает нынешние потребности завода в электрической и на 100 процентов - в тепловой энергии.

Новый котёл позволит полностью компенсировать потери от ликвидации прежнего энерговырабатывающего комплекса предприятия. Начать пуско-наладочные работы планируется в конце апреля 2010 года.

ГРУППА ЧТПЗ МОДЕРНИЗИРУЕТ НАУЧНУЮ БАЗУ

В составе холдинга ЗАО «Группа ЧТПЗ» создано дочернее предприятие «ЧТПЗ-Инжиниринг», основной задачей которого станет повышение конкурентоспособности продукции Группы на российском и зарубежном рынках за счет повышения технического уровня компании и снижения издержек производства.

«ЧТПЗ-Инжиниринг» будет заниматься формированием системы корпоративной стандартизации, организацией научных исследований и разработки новых видов продукции, техническим и ценовым регулированием инвестиционных проектов, методологическим обеспечением ремонтных и пусконаладочных работ, подготовкой и повышением квалификации специалистов Группы.

Штат нового предприятия составят 55 сотрудников с опытом работы в научно-исследовательских центрах и проектных институтах. Президентом «ЧТПЗ-Инжиниринг» назначен Р. Гаспарянц, ранее возглавлявший Всероссийский НИИ по строительству и эксплуатации трубопроводов, объектов ТЭК.

ЧЭМК: ПРОФКОМ С РАБОТОДАТЕЛЕМ НЕ ШУТИТ

« стр. 3

С учетом изложенного, сторона работодателя считает возможным сохранить коллективный договор на 2010 год в редакции 2009 года без существенных изменений.

Выступая с докладом, председатель профкома Александр Баженов отметил:

- По поводу нарушений дисциплины, пьянства двух мнений быть не может, мы со Шмидтом тут солидарны. А цифры, характеризующие нашу работу в 2009 году, показывают, что предприятие работало успешно. Это заслуга всего трудового коллектива. А вот что касается зарплаты. Давайте вспомним: в конце 2008 года, когда начался кризис, комбинат перешел на четырехдневную рабочую неделю. Зарплата, естественно, упала. В 2009 году люди вернулись на пятидневку, и зарплата снова выросла. Поэтому некорректно сравнивать эти два года, о чем мы говорили и на заседании профсоюзного комитета.

Да, сказал профсоюзный лидер, коллективный договор в основном выполнен. Вместе с тем есть невыполненные пункты, по пово-

ду которых профком неоднократно обращался с письмами в администрацию комбината. Александр Баженов их перечислил. Пункт 6.2.4. Сломался у нас автобус, сейчас работников отдаленных подразделений не возят на работу и с работы. Это стыд! Пункт 7.10.11. предписывал поддерживать в надлежащем состоянии пешеходные дорожки и освещение территории акционерного общества. А на комбинате темень. Пункт 7.10.15 - обеспечение наличия на складе двухмесячного запаса спецодежды. Вот данные последнего акта: нет половины запасов спецодежды. На каждой оперативке разговор о том, что валенок нет, мыло не того качества, нательное белье 1961 года выпуска, распоздается от старости, телогрейки летнего варианта. Пункт 3.6. - индексация зарплаты за прошлый год: работодатель своим локальным актом должен определить порядок ее индексации. Профком дважды обращался к генеральному директору Ходоровскому: Павел Яковлевич, издайте такое распоряжение! В ответ - письмо о сложной ситуации в экономике предприятия.

Баженов предложил делегатам конференции утвердить коллективный договор на 2010 год с протоколом разногласий, которые касаются повышения заработной платы и ежеквартального ее индексирования на величину роста индекса потребительских цен. А также утвердить требования работников комбината по протоколу разногласий и направить их работодателю для выполнения в первом квартале 2010 года.

Делегаты единодушно поддержали позицию профсоюзного комитета.

Принявший участие в работе конференции заместитель председателя Челябинской областной организации Горно-металлургического профсоюза России Александр Коротких, взяв слово, рассказал электрометаллургам о складывающейся ситуации на предприятиях отрасли и о том, с какими сложностями готовилось и принималось Отраслевое тарифное соглашение. Он поблагодарил работников ЧЭМК за активность и принципиальность в отстаивании своих прав и интересов.

Анатолий УСОЛЬЦЕВ.

УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОКРАЩЕНИЮ: РАЗЪЯСНЯЕТ СУДЬЯ

В трудовых отношениях работодатель всегда сильнее работника. У первого - административный ресурс, постоянный штат профессиональных юристов, у второго - только собственные знания и опыт. И когда права работника нарушаются, ему очень трудно защищаться самому, он нуждается в грамотной и эффективной помощи профсоюза. Особенно часто нарушения происходят при увольнении по сокращению. И здесь, как показывает судебная практика, бывает немало нюансов, которые в отдельности или по совокупности в последующем могут повлиять на решение суда в пользу уволенного работника. Об этом в числе прочего шла речь на недавнем семинаре «Правозащитная работа профсоюзов», проводившегося на базе Учебно-методического центра Федерации профсоюзов области. Его участниками стали руководители профорганизаций, юристы и другие профсоюзные специалисты, в том числе представители областной организации ГМПР.

Прежде чем обращаться в суд (с требованиями восстановления на работе, взыскания зарплаты и выходного пособия, компенсации морального вреда), необходимо убедиться в наличии основания для рассмотрения дела. Это оформленные должным образом трудовые отношения. Как разъяснил приглашенный

суд может принять во внимание иные доказательства - трудовую книжку, штатные расписания, графики работы, платежные ведомости, расходно-кассовые ордера. Устные свидетельства коллег и представителей организаций-партнеров тоже учитываются.

Невыполнение работодателем отдельных требо-



вание его под роспись о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца, уведомление профкома и центра занятости. Особое внимание Александр Герасьев обратил на обязанность работодателя при проведении мероприятий по сокращению «предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность)» (статья 180). Трудовое законодательство предусматривает предоставление полного списка вакансий, в том числе должность заместителя гендиректора. Другой вопрос - справится ли работник с выбранной им работой, соответствует ли она его квалификации (это решает сам работодатель). А если вакансии предложены не все, то увольнение наверняка будет признано незаконным.

Важный момент при обращении в суд - сроки давности. Ведущий семинара вспомнил историю с коллективом ЮУМЗ (Магнитогорск), через суд требовавшим от администрации предприя-

тия выплатить выходные пособия (мы рассказывали об этом в газете «Сплав» - № 21, 2009 г.). Тогда главной проблемой для истцов оказалась несвоевременность их действий: они не уложились в 3-месячный срок, в течение которого, согласно закону, можно подавать заявление.

- Работники всегда слабее работодателя в способности отстаивать свои права, - отметил Александр Герасьев. - Поэтому так важна роль профсоюзных органов, которые помогают работникам, представляют их интересы в судах. В связи с этим я хотел бы порекомендовать профсоюзам тщательнее прорабатывать мотивированные мнения по вопросу увольнений. Чем обоснованнее и конкретнее доводы, излагаемые в этих документах, тем в последующем легче защищать работников. А мы стараемся всегда вставать на их сторону, как правило, даже в спорных делах.

Владимир ШИРОКОВ.

Укрепляем наши ряды

ПРАКТИКА С АКАДЕМИЧЕСКИМ УКЛОНОМ



Залогом высоких результатов в системном профсоюзном обучении является большое количество практических занятий и обязательное участие преподавателей-профессионалов - специалистов вузов. Знания должны быть качественными, и давать их нужно в связке с полезными навыками. Так считают в профсоюзном комитете ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат». Именно такими приоритетами руководствуются здесь в последние годы при организации семинаров и тренингов для профсоюзного актива. И этот подход оправдывает себя. Не случайно опыт Магнитки обобщался на уровне Центрального совета ГМПР. Но останавливаться на достигнутом в применении образовательных новаций здесь не собираются, тем более что обучение, как определено на V пленуме комитета областной организации ГМПР, - один из приоритетов в стратегии организационного укрепления

Ежегодно профком ММК принимает комплексную программу обучения, в соответствии с которой реализуются учебные планы. Задача при этом ставится масштабная - полностью охватить огромную армию профактивистов, более шести тысяч человек. Вся система, с небольшими изменениями, опирается на образовательную программу и методические рекомендации ЦС ГМПР, учебную концепцию обкома, а также на собственные, подстроенные под местные условия, рекомендации. Каждый план - отдельное направление, рассчитанное на конкретную группу или категорию актива.

Обучаясь, работник в первую очередь должен быть хорошо проинформирован. По такому принципу в первичке Магнитки работают с самой массовой категорией - профгруппоргами.

- Для профгруппоргов систематически организуем информационные встречи, на которые приглашаем представителей руководства предприятия, администрации и законодательной власти города, - рассказывает заведующий организационным отделом профкома ММК Юрий Днепровский. - На встречах каждому раздаем информационные и методические материалы. Профгруппоргов у нас больше полутора тысяч, и в прошлом году, например, чтобы охватить всех, мы проводили встречи в три этапа.

Но основное, с практической доминантой, обучение для представителей самого массового профсоюзного звена проводится на местах - в структурных подразделениях комбината, дочерних обществах и учреждениях. Здесь организаторами выступают председатели профкомов. В учебный план включены трудовое законодательство, устав ГМПР, организация работы профгруппы. Занятия проходят в форме деловых игр, диспутов, «круглых столов».

Другое направление - работа с уполномоченными по охране труда. Общественный контроль за охраной труда - дело не только ответственное, но и сложное. Оно требует высочайшего профессионализма. Уполномоченные профкома ММК проходят обязательный курс обучения по охране труда в корпоративном «Центре аттестации и сертификации работ по охране труда». Одновременно идут занятия в корпоративном центре подготовки кадров «Персонал». Ежегодно через эти учреждения проходят более тысячи человек. На обучение используются средства соцстраха.

Профком ММК постоянно проводит занятия в группах, в соответствии с профсоюзной «специализацией» участников. Здесь задействуются специалисты профкома - оргработники, юристы, технические инспекторы. Два раза в месяц проходят информационные семинары для всех председателей профкомов. В них участвуют специалисты служб ММК и администрации города.

Отдельная тема - обучение молодежи. Оно проводится совместными усилиями администрации предприятия, профкома и Союза молодых металлургов (о планах работы с молодежью ММК в 2010 году мы рассказывали в прошлом номере «Сплава»).

» стр. 5

✓ *Когда права работника нарушаются, ему трудно защищаться самому, он нуждается в грамотной помощи профсоюза*

на семинар зампреда Ленинского районного суда Челябинска Александр Герасьев, работник должен иметь собственный экземпляр трудового договора. Отношения также оформляются приказом о приеме на работу, с которым принимаемый должен ознакомиться под роспись. Если этих документов нет, то для подтверждения статуса работника

ваний в рамках процедуры увольнения не является основанием для признания увольнения незаконным. Но в совокупности эти факты все же могут повлиять на мнение судей. А требований к проведению данной процедуры в Трудовом кодексе (статьи 179, 180) достаточно. Это учет «преимущественного права работника на оставление на работе», предупрежде-



ПРАВО НА ГОСПОДДЕРЖКУ ОТСТОЯЛИ В СУДЕ

Этот трагический случай произошел на Челябинском цинковом заводе летом прошлого года. Александр Прокошев, слесарь-монтажник, выполнял демонтаж оборудования в старом, выведенном из эксплуатации сернокислотном цехе. Возвращаясь после выполнения задания, он наступил на непрочное перекрытие проема в полу и упал с высоты почти девять метров. Прибывшие через несколько минут на место происшествия медработники констатировали смерть.



Предприятие выплатило семье погибшего единоразовую компенсацию морального вреда (средняя зарплата в 12-кратном размере, в соответствии с коллективным договором) и материальную помощь на организацию похорон. А вот Фонд социального страхования отказал вдове Прокошева и оставшейся на иждивении дочери в назначении страхового обеспечения (единовременная и ежемесячные выплаты), предусмотренного законом в связи с потерей кормильца.

Работников регионального отделения ФСС не убедила форма акта Н-1, составленного комиссией, которая проводила расследование несчастного случая. Страховщик не согласился с выводами о том, что происшествие было связано с выполнением производственного задания и, таким образом, считается страховым случаем (именно это подразумевает форма Н-1).

Подтвердить свою позицию представители ФСС попытались в рай-

онном суде, в который они обратились с иском о признании акта недействительным. Но суд признал доводы ФСС сомнительными, а выводы комиссии - правильными. Не помогла и кассационная жалоба, поданная позднее тем же истцом в областной суд. В итоге работники соцстраха отменили свой первоначальный отказ: не дожидаясь решения областного суда, за несколько дней до его принятия, они пригласили вдову Прокошева на оформленные страховые выплаты.

На протяжении всего периода расследования несчастного случая в нем активно участвовала техническая инспекция труда Челябинского областного комитета ГМПР. Главный технический инспектор обкома Владимир

Кукарин в составе комиссии по расследованию при голосовании и в «особом мнении», в отличие от представителей ФСС, принципиально настаивал на полной невиновности погибшего (итоговое компромиссное решение комиссии - виновен наполовину). На заседании районного и областного судов в качестве третьего лица Владимир Кукарин представлял интересы Федерации профсоюзов Челябинской области. Консультативную помощь техническому инспектору оказывала специалист правового центра «Металлург» Галина Корзо. Все эти действия дали суммарный положительный результат, помогли семье, потерявшей основного кормильца, добиться законной государственной поддержки.

Страховой случай - подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию (статья 3 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», с изменениями от 23 июля 2008 г.).

Владимир ШИРОКОВ.

ИНФОРМИРОВАН - ЗНАЧИТ АКТИВЕН

Информированность - первое и важнейшее условие активного участия каждого работника в профсоюзной жизни. Профком ОАО «Челябинский металлургический комбинат» провел смотр-конкурс на лучшую постановку информационной работы среди цеховых профорганизаций.

Конкурс ориентирован на выявление не только лучших информационных уголков, отображающих профсоюзную деятельность подразделения, трудовые будни работников цеха, социально-трудовые отношения, но и эффективных форм и методов информирования.

Мероприятие охватило около 50 цеховых организаций. В каждой из них, с учетом специфики и условий, сложились свои традиции и особенности информационной работы.

Так, в цехе ремонта металлургического оборудования и ЖДЦ-3, где в штате имеются профессиональные художники, информационные материалы всегда яркие и красочны. В цехе механизации производства и ЖДЦ-1 в каждой профгруппе оформлены стенды с профсоюзной информацией, инструкциями и внутрицеховыми ново-

стями. А в цехе подготовки составов выпускаются плакаты по учету профчленства. Богаты историческими сведениями из трудовой жизни коллектива материалы фасонно-литейного цеха. Кислородно-конвертерный цех к своему юбилею выпустил книгу, а в ООО «Мечел-Кокс» создан собственный музей. Лучшие Доски почета отмечены в Управлении железнодорожным транспортом, РМЦ-1 и «Мечел-Кокс».

На особом счету в профкоме доменный цех и прокатный цех № 5, где сложилась четкая система работы. На каждом этаже в самых «проходных» местах имеется профсоюзная и производственная информация. В доменном цехе, помимо материалов, поступающих от профкома, обкома и Центрального совета ГМПР, готовятся собственные тематические бло-

ки, размещаются «мотивационные» плакаты и даже поэтическое творчество работников.

В службе информационных технологий используются самые современные средства: информация поступает по электронной почте каждому индивидуально, оперативно, в полном объеме. И это оправдано. Говорит председатель цехкома службы Татьяна Крупнова:

- У нас 95 процентов сотрудников имеют электронную почту. У меня есть различные группы рассылки, с их помощью я почти моментально довожу всю информацию до аудитории. В «почте» мне помогают дополнительные функции - «календарь», «задачи». Они позволяют планировать мероприятия, напоминать о событиях, при этом, не собирая сотрудников, выставляя нужные документы для обсуждения и поправки. Программа сервиса быстрых сообщений позволяет проводить конференции (одновременно общение с несколькими участниками), а работникам - задавать мне интересующие

Укрепляем наши ряды

ПРАКТИКА С АКАДЕМИЧЕСКИМ УКЛОНОМ

« стр. 4

На особом контроле в профкоме комбината - вновь избранные председатели профкомов структурных подразделений. С 2002 года ежегодно для них разрабатывается комплексная программа, в последнее время - с академическим уклоном. Нынешний учебный сезон - еженедельные занятия - начался в декабре, закончился в марте. Продолжительность курса впервые доведена до 192 часов, из них 128 часов - практика. Высокий уровень преподавания обеспечивают доктор и кандидаты наук, профессор и доценты ведущих уральских вузов: Уральской академии госслужбы, УрСЭИ, ЮУрГУ, а также специалисты обкома ГМПР и профкома комбината, группы социальных программ ММК и Совета ветеранов комбината.

Программа включает два блока. Теоретический блок - это вопросы социально-экономического положения России, политической ситуации, основы профсоюзного движения, опыт профсоюзов по защите трудовых прав и интересов работников, принципы деятельности и методы работы традиционных профсо-

сти, - говорит преподаватель, тренер ФНПР по программе МОТ, кандидат исторических наук, доцент УрСЭИ Людмила Пестуненко, - и эта группа председателей не исключение. Стоит подчеркнуть, что состав профлидеров молодеет, и акценты в обучении смещаются к активным, практическим формам. Конечно, мы идем навстречу слушателям, при необходимости вносим коррективы в программу.

В середине марта обучающимся председателям предстоит защита коллективных работ по заданным темам, а 30 марта - итоговый зачет. Он пройдет по нетрадиционной схеме: профлидерам, разделенным на четыре команды, предложат посоревноваться в творческих конкурсах. Участники в игровой форме покажут, насколько хорошо они знают историю профсоюзного движения, нормативно-правовые акты и устав ГМПР, информационную работу; проявят организаторские способности, деловые качества и ораторское мастерство; расскажут о способах решения социальных проблем членов профсоюза. Такой КВН будет проводиться уже в третий раз.

Но и на этом, в перспективе, занятия с председателями профкомов подразделений не закончатся. В планах профкома ММК, по словам Юрия Днепропольского, возможная организация для них второго, более профессионального уровня обучения.

- Все направления работы профкома комбината тесно связаны, - отмечает заведующий орготделом профкома. - Проводя обучение, мы налаживаем обратную связь, узнаем проблемы и потребности людей, в соответствии с этим корректируем рабочие планы. И наоборот, то, что актуально в нашей работе, бывает, становится частью обучения. Например, сейчас в рамках вопроса об организационном укреплении нашей организации обсуждаем положение о новой категории профактивистов - доверенных лиц членов профсоюза структурного подразделения. Проводим обмен мнениями, выносим этот вопрос на заседания совета председателей. Так и получается единая система, сплоченная организация. А единство - один из главных принципов профсоюзного движения.

Виктор ВАСЬКОВ,
Алексей ЛАПТЕВ.



Состав профлидеров молодеет, и акценты в обучении смещаются к активным формам

юзов и альтернативных профсоюзных объединений. А также - ораторское искусство, технологии общения с аудиторией. Второй блок - теория и практика профсоюзной работы. Здесь рассматривается социально-экономическое положение области, трудовое законодательство и вопросы участия профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений, организационно-правовые основы деятельности профсоюзов. Также нашли отражение в программе новации в пенсионном законодательстве и особенности назначения пенсий за работу во вредных и опасных условиях труда, устав ГМПР, механизм подготовки колдоговора, мотивация профчленства, имидж профлидера, информационная работа и PR-технологии, делопроизводство и финансовая работа.

- В каждой группе обучающихся по данной программе есть свои особенно-



Заседание цехкома доменного цеха.

их вопросы, делать заявки и многое другое. Наши работники - и члены профсоюза, и не члены - активно интересуются и используют всю информацию, представляемую профкомом.

При оценке информационной работы учитывалось все - и организация наглядной агитации, и проведение встреч с работниками, и участие в сменно-встречных собраниях, семинарах, конференциях, Школе профактива. Но самым главным критерием стали участие работников в коллективных действи-

ях и изменение уровня профчленства.

- Информационная работа в нашем цехе базируется на трех основных принципах - наглядность, оперативность и личное общение, - говорит Ирина Слипченко, предцехкома газоспасательной станции. - Постоянно пополняем информацией стенд, еженедельно на цеховых «оперативках» знакомим людей с профсоюзными новостями, рассказываем о работе профкома. Но самое важное - непосредственное общение.

» стр. 6



А ЖЕНЩИНА - ЖЕНЩИНОЙ БУДЕТ...

Сквозь нескончаемые морозы и вьюги день за днем пробирается к нам весна. А вместе с ней приближается и первый «теплый» праздник, праздник весны, красоты и нежности - 8 марта.

Международный женский день - праздник в прямом смысле профсоюзный. Ведь, к примеру, даже в самом «мужском» из профсоюзов области - горно-металлургическом - 36,1 процента (42485) - женщины. Женщины возглавляют 10 профсоюзных комитетов первичных организаций (это 26,3 процента), 400 цеховых комитетов (59,8 процента), 1494 профсоюзных группы (41,5 процента). Именно по «женской» категории профактива сегодня наблюдается значительный рост среди членов цеховых комитетов - с 54,9 процента до 59,8 процента к предыдущему году.

Среди членов профсоюзных комитетов первичных организаций, цеховых комитетов, ревизионных и других комиссий 48,2 процента (2149 человек) - женщины. Статистика, согласитесь, весьма убедительная.



проблем». С тех пор вся ее дальнейшая судьба связана с профсоюзом. Была зампредела профкома, председателем культурной комиссии. Направлений в деятельности было много - курировала работу Добровольного спортивного обще-

труда, (а дело было новым, неизвестным), Людмила Сваровской вновь пришлось много учиться. Обращалась за помощью в профком ММК и в обком. Не стеснялась, спрашивала. И помогли - документами, советами. «Это было интересно, - с оптимизмом говорит она. - Завод всегда был в этой работе в числе лучших, и наши уполномоченные занимали призовые места в областном соревновании».

В 2007 году в профкоме было принято решение, что Людмила Витальевна должна вновь сменить сферу деятельности. «Хромала» информационная работа, и ее, как всегда, направили на сложный участок.

Вот так проработала в аппарате профкома уже более двадцати двух лет. «Я всегда чувствую ответственность перед людьми. Стремлюсь оправдывать их доверие», - признается Людмила Витальевна. Ее организаторские способности по-прежнему востребованы, а дел - хоть отбавляй.

На протяжении многих лет Людмила Сваровская является членом комиссии обкома по труду и социальной защите женщин. Кроме того, ее постоянно привлекают к работе в комиссии Центрального совета ГМПР по труду и социальной защите женщин. Пригодился ее огромный опыт работы в заводской «женской» комиссии.

За добросовестный и многолетний труд в профсоюзе Л. В. Сваровская награждалась Почётными грамотами обкома, ЦС ГМПР, Федерации независимых профсоюзов России и области. Награждена нагрудными знаками ФНПР и областной организации ГМПР «За активную работу в профсоюзе».

От всей души поздравляем нашу коллегу с юбилеем. Желаем крепкого здоровья, неиссякаемой энергии, благополучия и успехов во всём!

Светлана КАРЯГИНА,
ОАО «ММК-МЕТИЗ».

Р.С. Вот так тепло и сердечно поздравляют юбиляру ее коллеги. Присоединяется к поздравлениям весь коллектив обкома ГМПР, а также редакции газеты «Сплав».

ЛИЦА ОГНЕННОЙ ПРОФЕССИИ

Продолжаем фотосерию, посвященную южноуральским металлургам и горнякам. В январском номере газеты «Сплав» мы опубликовали первую группу избранных снимков, присланных с предприятий горно-металлургического комплекса области на фотоконкурс «Профессия в лицах» (его проводила в конце 2009 года Федерация профсоюзов Челябинской области). Сегодня мы представляем новые работы участников, в том числе те, которые не попали в число призовых, но, мы уверены, заслуживают особенного внимания.



Авт. В. Васьков. ММК.



Авт. В. Максимов. «Магнит».



Авт. А. Емельянов. ЧТПЗ.

Международный женский день - праздник в прямом смысле профсоюзный

Добрых слов и поздравлений с праздником заслуживает каждая из этих тысяч женщин, и мы с удовольствием адресуем им самые теплые слова. А рассказать сегодня хотим об одной из этих женщин, ведь именно с женским праздником почти совпадает и ее личная дата - юбилейный день рождения.

Это Людмила Витальевна Сваровская, помощник председателя профкома ОАО «Магнитогорский метизно-калывочный завод «ММК-МЕТИЗ». Вот как говорят и пишут о ней ее коллеги.

ПРОФСОЮЗНАЯ РАБОТА - ВЕЧНЫЙ ЭКЗАМЕН

В профком завода Людмила Витальевна пришла в 1988 году, имея за плечами серьезный опыт оргработы - была заведующей отделом по производственно-технической пропаганде ДК метизников. «Мне хотелось работать в профкоме, - вспоминает Людмила Витальевна, - помогать людям, реально способствовать разрешению их

проблем». С тех пор вся ее дальнейшая судьба связана с профсоюзом. Была зампредела профкома, председателем культурной комиссии. Направлений в деятельности было много - курировала работу Добровольного спортивного обще-

ства, Дворца культуры, детских клубов, детского лагеря. Кроме того, нужно было не упускать работу по организации отдыха самих метизников. А это санаторно-курортное оздоровление в здравницах области и страны, организация отдыха и по России, и туры за рубеж. Хлопотная деятельность, ответственная, но метизники хорошо узнали, на что способна эта энергичная, настойчивая, внешне уверенная в себе, но такая отзывчивая и сердечная женщина.

В стране шли преобразования. Из зоны ответственности профкома «ушел» детский лагерь. Забот у Людмилы Витальевны могло бы поубавиться, но сфера ее деятельности круто поменялась. Необходимо было возглавить отдел профкома по охране труда, организовать общественный контроль за условиями труда на рабочих местах.

Окунулась в работу, что называется, с головой. Пошла в цеха, изучала оборудование, документы. Создавая институт уполномоченных по охране

ИНФОРМИРОВАН - ЗНАЧИТ АКТИВЕН

« стр. 5

- Цех у нас небольшой, - продолжает Ирина Слипченко, - тесно между собой общаемся, делимся проблемами. В информационном обмене хорошо помогает молодежь. Отсюда и результат - 98 процентов профчленства!

В последнее время люди на производстве стали больше интересоваться информацией, и это радует.

- Прочитав «Информационный листок» профкома, посвященный колдоговору, многие в нашем цехе ожидали скорейшего выпуска следующего «листка», с темой оплаты труда, - рассказывает инженер-конструктор Га-

лина Гордеева (деревообрабатывающий цех). - Материалы «листочков» обсуждаем на сменно-встречных собраниях. Как уполномоченный по охране труда и председатель женсовета много полезной информации я получаю на наших совещаниях и семинарах. Специалисты по законодательству, охране труда, зарплате, сообеспечению знакомят нас с изменениями и нововведениями. Считаю, что газеты «Солидарность», «Труд и время на Южном Урале», «Челябинский металлург» дают отличную возможность каждому быть в курсе дел. Поэтому рекомендую всем: читайте, интересуйтесь, ведь не зря говорят

- информирован, значит вооружен!

При подведении окончательных итогов конкурса цеховые организации были разделены на 4 подгруппы (в соответствии с численностью). Победителями признаны организации газоспасательной станции, ЖДЦ-3, доменного цеха и прокатного цеха № 5. Вторые места - у ЦРМО, ремонтно-механического цеха № 2, цеха подготовки шихты и кузнечно-прессового цеха. Третьими стали ЦМП, фасонно-литейный цех, ЦПС, «Мечел-Кокс» и ЖДЦ-1.

Елена ДУША,
профком ЧМК.

«ИГ-МЕТАЛЛ» В ЧЕЛЯБИНСКЕ

Во второй половине марта столицу Южного Урала посетят представители одного из крупнейших немецких профсоюзов - «ИГ-Металл».

В рамках программы пребывания в Челябинске 19 марта зарубежные гости встретятся с активом областной организации ГМПР (в учебном центре ОАО «Челябинский металлургический комбинат»). Эксперт «ИГ-Металл» выступит с сообщением «Последствия финансово-экономического кризиса для работников найма в Германии. Задачи и деятельность «ИГ-Металл» в этих условиях». В этот же день представители немецкого профсоюза примут участие в заседании молодежного дискуссионного клуба областной организации ГМПР (кинотеатр им. Пушкина).

А 20 и 21 марта на базе отдыха «Лесная застава» пройдет российско-германский семинар. С немецкими коллегами будут общаться профактивисты, обучающиеся по программам областного комитета ГМПР. Это участники Школы молодого профсоюзного лидера и семинаров резерва на должность председателя профсоюзного комитета. Тема встречи - «Участие молодежного актива в реализации профсоюзной практики: формы и перспективы. Опыт профсоюза «ИГ-Металл» и ГМПР».