

ПРОФЛИДЕРЫ ММК



# На первом месте — ИНТЕРЕСЫ РАБОЧИХ

**Пред-  
ставителя  
Виктора  
Николае-  
вича Кам-  
чатного  
нашим  
читателям  
нет необ-  
ходимости**

— о нем на страницах «Единения» рассказывалось не один раз. Напомним, что он является председателем профкома управления главного энергетика ОАО «ММК».

Свою судьбу с профсоюзной работой связал в 1990 году, когда в газетах и по телевидению во весь голос заговорили о так называемой коренной реорганизации профсоюзов, вплоть до их роспуска за ненадобностью. Другого бы такая ситуация насторожила, но Камчатный разговор не испугался и дал согласие работать заместителем председателя профкома цехов УГЭ.

Трудно сказать, что сыграло определяющую роль в его выборе: то ли пример отца — Николай Григорьевич добросовестно «отслужил» председателем профкома молочно-овощного совхоза комбината, то ли привлекла конкретная работа с людьми... Но Виктор сделал свой выбор и ничуть об этом не жалеет. С годами пришел опыт, понимание своей востребованности. По оценке специалистов и самих

рабочих управления, он удачно «вписался» в многотысячный коллектив энергетиков.

— Часто профсоюз называют буфером между администрацией и рабочим коллективом, — делится своими мыслями Виктор Николаевич. — Определение староватое, пришедшее из социалистической эпохи, но оно точно определяет суть деятельности профсоюза, основной задачей которого была и остается защита рабочего человека.

По-разному у нас трактуют понятие «защита прав трудящихся». На одних предприятиях профлидеры, пользуясь экономическими трудностями в стране, становятся в оппозицию, на других любят помитинговать, сидя на рельсах. В их понимании, наступление на администрацию — это самый верный способ «выбить» и зарплату, и разные льготы. Зарабатывающему себе таким образом дешевой авторитет лидеру «до фени», что падают объемы производства, теряются рынки сбыта продукции, прибыль и — как результат — снижается заработная плата, из-за чего, собственно, и разгорается сыр-бор.

В понятие «защита прав рабочих» Виктор Николаевич вкладывает совершенно иной смысл. По его мнению, необходимо создать такие условия, чтобы в коллективе не возникло и малейшего повода для недовольства. Как и во всех цехах комбината здесь регулярно выдают зарплату. Реконструкция производственных мощностей в УГЭ ведется одновременно с улучшением бытовых помещений.

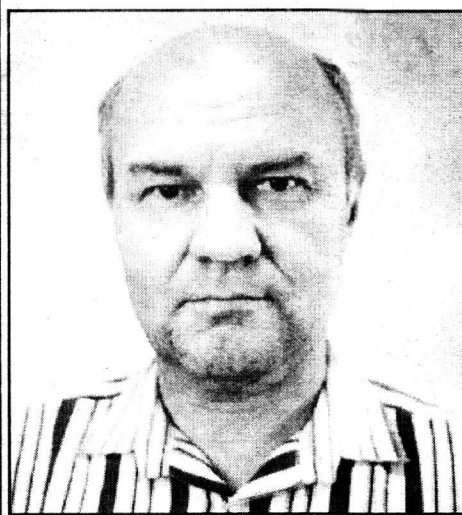
Например, из ветхого строения переехал в другой корпус коллектив ЦЭСТ. Сейчас это один из лучших административно-бытовых корпусов, в котором недавно был открыт здравпункт, оснащенный самым современным медицинским оборудованием.

Каждый вторник начальник УГЭ Г. В. Никифоров ведет прием граждан по личным вопросам. Уже давно стало правилом — на приеме присутствует и председатель профкома. Вопросы и просьбы адресуются руководителю, но в их решении принимают участие и Камчатный, и профсоюзный актив. По четвергам председатель профкома вместе со специалистами отдела по надзору за оборудованием делает обход рабочих мест. Что скрывать, встречаются и недостатки. В таких случаях после каждого обхода появляется распоряжение начальника УГЭ, в котором четко определяются меры по их устранению.

— В этом плане мне, можно сказать, повезло, — говорит Камчатный. — Почти за десять лет работы я не помню случая, чтобы начальник управления когда-нибудь отмахнулся от наших просьб или у нас возникли разногласия. Мы с ним, как говорится, находимся на разных колокольнях — он работодатель, профсоюз — общественная организация. Но у нас одна задача — создать рабочим нормальные условия для труда и отдыха.

**В. ВОЛОДИН.**

ЮБИЛЕИ



## БЫТЬ ПОЛЕЗНЫМ ЛЮДЯМ

7 июня 2000 года Петр Васильевич Карягин отпраздновал свой золотой юбилей. Почти тридцать лет связывает его с локомотивным цехом ЖДТ комбината. Он пришел сюда летом 1972 года, отслужив в армии и закончив 97-е профессионально-техническое училище. Три года отработал помощником машиниста локомотива, а в 75-м перешел на участок контактной сети электромонтером. К тому времени он уже закончил два курса на вечернем отделении горно-металлургического института. На третьем курсе учиться и одновременно работать по-прежнему стало слишком трудно, а в контактной сети работа только с утра.

К 1981 году Карягин уже был мастером, когда его избрали секретарем партийной организации локомотивного цеха. Из общей численности в 1600-1700 работающих почти шестая часть коллектива была членами партии. Здесь, в низовых партийных организациях, они искренне верили в светлое коммунистическое будущее и причины недовольства условиями жизни видели в неумелой или неправильно организованной работе по претворению в действительность прекрасных предначертаний партии...

Разделял это мнение и Петр Васильевич. Сам он, неумный, энергичный и коммуникабельный, всегда был в гуще общественно-политической жизни. Перестройку воспринял с восторгом и надеждой. Железнодорожники, в силу своей профессии народ подвижный, стали на комбинате запевалами перестройки. Это был период самой интересной и активной жизни и для Петра Васильевича. Его статьи и заметки регулярно появлялись в «Магнитогорском металле». Он участвовал, наверное, во всех митингах, собраниях, диспутах...

Но грянул августовский путч 91-го, за ним последовал указ президента, запрещающий деятельность компартии в стране и создание партийно-политических формирований на производстве...

Петр Васильевич вернулся в контактную сеть, некоторое время работал бригадиром. Но общественная работа заразительна. Вкусившего ее уже не могут удовлетворить простые, обычные производственные обязанности. Душа требует творчества, расширения пространства.

Тогда начали раскручиваться бартерные связи с отечественными и зарубежными партнерами, на комбинат рекой хлынул поток дефицитных и прежде невиданных товаров. Старая система распределения для бартера не подходила, поэтому предприятие создало новую систему «разнарядки» товаров по цехам. Тогда в каждом цехе появилась должность помощника начальника по бартерным сделкам. В локомотивном цехе эту работу поручили Петру Васильевичу Карягину.

Ох, нелегкий и неблагодарный это труд: разделить по справедливости то, чего на всех не хватит. Хотя в лепешку расшибись, все равно остаются недовольные. Со временем распределение экзотических товаров вменили в обязанность профсоюзных организаций. И Карягина избрали председателем цехового комитета профсоюза. Со временем необходимость заниматься распределением отпала, но забот у профсоюзного лидера не стало меньше.

Многоранна профсоюзная жизнь: организация оздоровления и отдыха работников цеха, их семей и детей, забота о ветеранах и молодых рабочих, об организации безопасного труда и огородно-садоводческие хлопоты. Одному по всем направлениям не набегаться. Но не зря же Петр Васильевич почти тридцать лет трудится в одном коллективе: все знают его, всех знает он. И помощников хороших у председателя цехкома хватает.

Принцип работы П. В. Карягина в коллективе всегда был основан на простоте, но очень важной истине: стараться быть полезным избравшим его людям.

Здоровья и успехов вам, Петр Васильевич.  
**В. МИНУЛЛИНА.**



# Триединая задача ПРОФСОЮЗА

**Цехи  
прокатки  
еще по-  
старой  
привычке  
мы называем  
прокатными**

переделом. И это не случайно. Они действительно исполняют единую производственную задачу, завершает весь многотрудный металлургический процесс. Именно прокатчики ставят логическую точку в технологии комбината, доводя «до ума» его конечный продукт. Ответственность грандиозная.

Сегодня в 11 цехах прокатного производства работают более восьми тысяч человек. Численность самых крупных цехов — ЛПЦ-3 и ЛПЦ-10 — давно перешагнула тысячный рубеж. Оттого и деятельность профсоюзной организации здесь приобретает особую значимость и весомость: с одной стороны, надо суметь сподвигнуть на производительную работу многотысячный коллектив, с другой — постоянно заботиться об условиях труда и здоровье тружеников передела, решающего судьбу магнитогорского металла. Когда председатель профкома прокатных цехов Василь Вакипович Вафина начинает перечислять направления работы своего профкома, пальцев на руках не хватает. Не реже раза в квартал профком рассматривает сугубо производственные проблемы: где-то работа спорится, а в другом месте — стопор. Только только начал выходить из забвения четвертый «лист», а уже напоминает о своих проблемах сортовой цех; заработал старый листопрокатный, но началась пробуксовка в ЛПЦ-3. Конечно, производственный профком не может взять на себя решение задач снабжения или технологии. Но в его силах создать в трудовых коллективах боевой настрой. Оттого и решили здесь возродить внутрицеховое трудовое соперничество. То, что цехи соревнуются на уровне комбината, — замечательно. В его масштабах поощряется рачительное отношение к материальным и энергетическим ресурсам. А вот соревнование «домашнее», внутри цехов, мобилизует на труд высокопроизводительный, качественный.

— Время показало, что людям действительно нужно такое соперничество, — говорит В. В. Вафин. — После очередного подведения итогов к нам в профком звонят, приходят с вопросами, мол, кто вышел в лидеры, почему не мы. Искренне переживают, если удача обходит коллектив. И дело не только в том, что люди не смогут получить

дополнительную сумму за победу в соревновании. Здесь важно и моральное удовлетворение.

Судите сами. В апреле коллектив ЛПЦ-4 впервые после трехлетнего застоя заработал и даже вышел вперед в соревновании своей подгруппы. У рабочих стана «2500» горячей прокатки не только появилась надежда, что перед цехом открылась зеленая улица, но и уверенность в том, что труд их нужен комбинату, что за счет стабильно растущей зарплаты их семьи смогут жить достойно.

Трудовое соревнование, переродившись из социалистического, постепенно становится внутренней потребностью рабочих коллективов. Времена уравниловки и формальной состоятельности прошли. Каждый должен осмыслить: только от его личного вклада зависит общий успех. Это чувство локтя, ответственности еще предстоит воспитать у тех, кто лишь недавно присоединился к рабочей кагорте Магнитки. Воспитание это идет ненавязчиво: через пример ветеранов производства, через наглядную агитацию — с интересом заглядывает молодежь в каждый выпуск цеховых «молний», извещающих о победах передовиков. А выходящие, например, в ЛПЦ-10 оперативные листки «Крокодила», высмеивающие неблагоприятные поступки отдельных рабочих, напоминают всем остальным, что на производстве не может быть места расхлябанности, недисциплинированности. Подкрепленные решительными практическими действиями администрации и профсоюзного комитета, в отношении нарушителей они обретают двойной воспитательный эффект.

Однако неправильно было бы думать, что лишь кнутом и пряником можно понудить трудовые коллективы на эффективный труд. Это отлично понимают в профкоме прокатных цехов. Люди должны еще чувствовать заботу о себе, тогда отдача от них возрастает многократно.

— За год мы оздоравливаем до трех с половиной тысяч наших работников, — говорит Василь Вакипович. — Конечно, в прежние годы делать это было значительно легче. Сегодня, когда ремонтируются, реконструируются многие комбинатские здравницы, а количество выделяемых по разнарядке путевок сокращается, нам уже сложнее сводить концы с концами. Обращусь к цифрам. В прошлом году в каждом заезде нам было гарантировано 33 места. Ныне эта цифра сократилась почти вдвое. Зачастую лишь благодаря инициативности наших предцехкомов удается «пристраивать» цеховиков в дома отдыха по горящим путевкам. Но это, опять же, не выход. Поэтому делаем упор на це-

ховые базы отдыха, где люди хоть и найдутся на самообслуживании по части питания, но зато — на свежем воздухе. А это так важно — на протяжении пары недель человек вместе с детьми получает целебный заряд свежего воздуха, общения с природой. Понимая это и отдавая себе отчет в том, что с путевками в традиционные комбинатские здравницы с годами легче не станет, мы решили: если, конечно, позволят финансы, начать строительство собственного дома отдыха на берегу Верхнеуральского водохранилища. Задача не из простых. Но в заботе о многотысячном коллективе прокатчиков, об их семьях мы постараемся решить и ее.

А вот такой камень преткновения, как обеспечение семей молодых металлургов жильем, ни профком, ни администрация прокатного производства, увы, пока сдвинуть не могут. Да, были времена, когда подразделение хозспособом возводило дома для своих работников, в прошлом осталось и молодежно-жилищное строительство. Сегодня даже такое мощное производство, как прокатное, вряд ли осилит подобные стройки. Между тем не проходит и дня, чтобы в профком и цехкомы не приходили молодые специалисты с главным — жилищным вопросом. Конечно, можно решить эту проблему через ЖИФ «Ключ», но не всякий молодой работник, только-только обзаведшийся семьей, сможет финансово осилить постройку квартиры. Молодежи и одеться хорошо хочется, и детям дать хорошее образование. А это недешево.

— Молодежь у нас прекрасная, — потечески делится председатель профкома прокатных цехов. — Грамотные, эрудированные, многие — металлурги от бога. За ними, действительно, будущее нашего предприятия. И мы обязательно должны помочь им, поддержать. Достойная зарплата — это, конечно, здорово. Но куда важнее, чтобы они чувствовали себя не просто хорошо оплачиваемыми винтиками, а людьми, которыми дорожат, в которых верят. И тогда от них можно ждать гораздо большего — добросовестный труд. Ведь на большие дела способен только уважающий себя человек — неважно, рабочий он или инженер.

Вот это, по мнению В. В. Вафина, и есть триединая задача, которую поставил перед собой профком прокатчиков, задача, в которой все элементы — рабочее соперничество, забота о людях труда, опека молодых — образуют гармоничное единство.

**Т. ТРУШНИКОВА.**