

Единение № 13

В ПРОФКОМЕ КОМБИНАТА

Утверждены коллективным договором

В цехах идет подготовка к работе в зимних условиях. Заместитель председателя профкома ОАО «ММК» С. Самородов предложил провести заседания цехкомов по этой повестке, а также проконтролировать ход ремонта своих бытовых помещений. Повторная проверка бытовок в третьем листопрокатном цехе показала: администрация по-прежнему содержит бытовые в антисанитарном состоянии, ссылаясь на нехватку денег. Как бы то ни было, но график ремонта душевых отменять никто не в праве, так как он утвержден соответствующими руководителями и внесен в коллективный договор на 1997 год.

Материалы рейдов — у администрации

Согласно совместному постановлению администрации и профкома комбината проведены очередные рейды по трудовой и производственной дисциплине.

Участники рейда, состоявшегося в вечернюю и ночную смены 9-10 октября, проверили ЛПЦ № 4, 5, доменный, локомотивный цехи, РОФ, ДОФРС... Материалы проверок переданы администрации предприятия.

Директор по производству ОАО «ММК» Р. Тахаутдинов в распоряжении «О состоянии внутрисменной дисциплины труда в цехах комбината» за обеспечение загруженности в течение всей смены и контроля состояния внутрисменной дисциплины труда подчиненного персонала уменьшил переменную часть зарплаты за сентябрь исполняющим обязанности мастеров участка покрытий Л. Зорину и прокатного участка ЛПЦ № 3 В. Трубкину, участку подготовки ковшей ККЦ Н. Рябикову, мастеру по ремонту мехоборудования УГМ В. Волкову, начальнику смены ЛПЦ № 5 А. Сергееву.

Как отдыхают?

По данным информационного листа № 8 профкома ОАО «ММК» в сентябре отдохнуло в домах отдыха «Юбилейный» — 597 человек, в «Абзаково» — 320, санаториях-профилакториях «Юбилейный» — 280, «Южный» — 184 и в санатории «Металлург» — 160 человек.

Не столь массово, но трудящиеся комбината, отдыхая, лечились в «Увильдах», «Карагайском бору», «Сосновой горке», «Кисегаче», «Янган-Тау»... Отдел по оздоровлению работников и членов их семей во Дворце культуры имени С. Орджоникидзе провел конференцию по итогам летней оздоровительной кампании.

«Гефест» сменил учредителей

Состоялось заседание совета негосударственного пенсионного фонда «Гефест» горно-металлургического профсоюза России.

Здесь был изменен состав учредителей фонда и проведена финансово-хозяйственная деятельность череповецкого филиала НПФ. В работе совета принял участие директор магнитогорского филиала НПФ «Гефест» А. Праведников.

ОДНИМ АБЗАЦЕМ

□ ЦС ГМПР провел семинар-практикум по участию профсоюзных организаций в социальной, экономической, политической жизни общества. В работе семинара приняла участие заведующая отделом профкома ОАО «ММК» Л. Скорова.

□ Подготовлена программа работы клуба женщин по четырем направлениям: «Исцели себя сам», «В мире прекрасного», «Садоводство и огородничество», «Родительские университеты».

□ Обновляются списки многодетных семей, матерей-одиночек, детей с 7 до 13 лет, опекунов-попечителей, детей-инвалидов.

□ Отдел по работе с молодежью профкома провел встречу актива по обсуждению новых форм работы с молодежью на комбинате.

□ В доме «Ветеран» проживают 40 пенсионеров нашего предприятия. Совет ветеранов комбината продолжает встречи-беседы с пенсионерами об условиях проживания в элитном доме.

□ Касса взаимопомощи профкома ОАО «ММК» в сентябре выдала возвратных ссуд на сумму свыше 268 млн рублей. Напомним, что максимальная ссуда составляет 1600 тысяч рублей. Задолженность предприятий по перечислению членских взносов на 1 октября составила свыше 65 млн рублей.

Подготовил Г. ГИРИН.

22 октября состоялось очередное заседание президиума Челябинского областного комитета горно-металлургического профсоюза России. На нем среди прочих заслушан отчет о работе профсоюзного комитета ОАО «ММК» с молодежью. «Отмечая возможность и необходимость проведения в первичных организациях области работы с молодыми рабочими и молодыми специалистами, — указывается в принятом на заседании постановлении, — президиум областного комитета профсоюза постановляет:

1. Одобрить работу профсоюзного комитета ОАО «ММК», проводимую с молодежью.

2. Записку отдела организационной работы обкома профсоюза «О работе профсоюзного комитета ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» с молодежью» направить в комитеты первичных профсоюзных организаций и рекомендовать использовать ее в практической деятельности».

Завтрашний день комбината

Время крутых экономических преобразований определенную часть молодежи вовлекло в орбиту активных действий в погоне за быстрым обогащением вне сферы производства материальных благ. Другая, причем большая часть молодежи, непосредственно связанная с производством, совершенно нелогично оказалась в роли пассивного наблюдателя за ходом этих самых преобразований в экономике. И произошло это прежде всего из-за утраты организационного начала.

Во многом формально действовал в последние годы своего существования комсомол, заплывший строго ранжированным чиновничьим аппаратом. Но именно под его эгидой осуществлялась разносторонняя, пусть и излишне заорганизованная, работа с молодежью на производстве. На нашем комбинате молодые кадры не были обделены вниманием. И чего, казалось бы, проще: восстановить на комбинате институт заместителей начальников цехов по воспитательной работе, возобновить проведение конкурсов профессионального мастерства для молодых рабочих и конференции молодых специалистов, вспомнить кое-какие другие подзабытые мероприятия — все встанет на свои места. Ан, нет. Не так все просто в жизни.

Вхождение в рыночные отношения в экономике породило немало болезненных проблем, которые невозможно решить только организацией каких-то быстрых кампаний. Сегодняшняя молодежь на производстве в силу своей слабой профессиональной подготовленности и естественного недостатка жизненного опыта является наименее защищенной в социальном плане частью трудового коллектива. И в то же время сегодняшние начинающие рабочие и специалисты — это завтрашний день производства, и о нем необходимо заботиться сейчас, бережно, трепетно его готовить. Надо, чтобы в сознании каждого молодого человека прочно укоренилось понимание того, что он является необходимой частью поступательного развития производства, его опорой и надеждой. И это — при низкой заработной плате и слабой надежде на приобретение жилья. Такое вот противоречие.

А противоречия быть не должно. На этом и следует строить молодежную политику на предприятии, где всерьез и основательно планируется завтрашний день. Разработку и осуществление такой политики профком, ОАО «ММК» считает одним из важнейших своих дел. Поэтому молодежная программа вошла

составной частью в коллективный договор 1997 года. В акционерном обществе сегодня трудятся 13 тысяч молодых людей, то есть каждый пятый трудящийся — молодежь. Нельзя сказать, оптимально ли это число для сегодняшнего персонального состава общества, но совершенно бесспорно, что этим богатством необходимо дорожить и делать все для его приумножения.

Три года назад был создан на ММК Союз молодых металлургов. Правопреемником комсомола он не стал, да и не было в этом необходимости, но некоторые функции прежней молодежной организации он на себя принял. Прежде всего — социальную защиту начинающих трудовой путь людей. Но одних только возможностей Союза оказалось недостаточно. Поэтому профком ОАО «ММК» создал в своем аппарате отдел по делам молодежи. Стратегическим и тактическим направлением работы этого отдела, да и всего профкома в осуществлении молодежной политики, является специально разработанная и принятая на конференции представителей трудового коллектива программа «Молодежь ОАО «ММК».

В программу вошли важнейшие составляющие социально-экономической политики, ориентированной на удовлетворение потребностей молодежи. Предусматривается, например, непрерывный процесс обучения, повышения квалификации молодых работников в рамках реструктуризации производства и его диверсификации. Создание новых рабочих мест планируется прежде всего тоже в основном для молодежи.

С целью утверждения активной жизненной позиции молодых работников программой предусматривается их привлечение к реализации мер, направленных на снижение затрат на производство и повышение качества продукции, к активному участию в движении молодежных трудовых коллективов и решению всех проблем дальнейшего развития общества.

Социальной адаптации молодежи на производстве, закреплению кадров должны способствовать такие направления программы, как решение проблем занятости молодежи, обеспечение юридического консультирования по молодежным проблемам, оказание квалифицированной психологической помощи молодым работникам, организация их досуга, культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

В осуществлении этой целостной программы легко скатиться к проведению следующих друг за другом скоротечных и формальных кампаний, способных нанести вред молодежной политике. Системность, планомерность, искреннюю заинтересованность в достижении положительного результата придает программе целый ряд нормативных документов, принятых на комбинате по инициативе профсоюзного комитета. Это «Система работы с молодежью», «Статус молодого работника», «Положение о молодом специалисте», «Положение о статусе молодежного трудового коллектива», «Условия трудового соревнования молодежных коллективов», «Положение о присвоении звания «Лучший молодой рабочий по профессии». Сами названия всех этих документов определяют направления работы по осуществлению молодежной политики. Особое внимание уделяется организации молодежных трудовых коллективов и соревнования между ними. Еще в конце прошлого года движение начинали восемь первых МТК. Сегодня их в подразделениях комбината 77. Трудовое соперничество организовано между ними по двенадцати группам, в которые коллективы объединены по профессиональным признакам.

С обострением жилищной проблемы поиск путей ее решения в отношении молодых работников стал для профкома и его молодежного отдела и головной болью, и делом чести. В сегодняшней сложной финансово-экономической ситуации, казалось бы, нет никакого иного пути, кроме строительства жилья на средства тех, кто в этом жилье нуждается. Но такая перспектива для молодых работников совершенно нереальна. Поэтому профком совместно с администрацией комбината определили для молодежи льготный путь приобретения жилья через жилищно-инвестиционный фонд «Ключ». Условия здесь таковы: по договору с предприятием молодой работник вносит в фонд 30 процентов стоимости жилья, для чего получает от предприятия беспроцентную ссуду на срок от 6 до 10 лет — в зависимости от стоимости жилья и размера кредита. Остальное оплачивает предприятие.

Все эти меры и направлены на обеспечение преемственности поколений металлургов, на более эффективное продолжение главного дела комбината — стального дела Магнитки.

М. ХАЙБАТОВ.

Мир молодых

