

> КОНФЕРЕНЦИЯ

Равнялись на комбинат

В ТРЕСТЕ «Теплофикация» приняли новый колдоговор на 2010–2012 годы.

Профсоюзная организация «Теплофикация» входит в состав профсоюзной организации работников ОАО «ММК» ГМПР. Поэтому, как отметили члены комиссии по подготовке колдоговора «Теплофикации», при определении социальных гарантий они «старались равняться на комбинат».

На конференции с отчетом о выполнении коллективного договора за минувший год выступили директор МП трест «Теплофикация» Рафкат Исмагилов и председатель профкома Владимир Дерягин. Докладчики отметили: несмотря на объективные трудности, вызванные влиянием финансово-экономического кризиса, реализация принятых в колдоговоре обязательств в минувшем году не была прекращена, по итогам работы за год выплачена «тринадцатая» зарплата.

В новом коллективном договоре особое внимание уделено заработной плате, ее индексации, социальным гарантиям, безопасности труда, медицинскому обслуживанию и лечению работников, отдыху и оздоровлению труженников треста и членов их семей, поддержке ветеранов, реализации программ по защите материнства и детства, профессиональному росту молодых.

> АКТИВ

Рекорды аквапарка

НА ММК отметили лучших председателей цеховых комитетов – организаторов посещения аквапарка «Водопад чудес».

Проводя награждение, директор ООО «Аквапарк» Игорь Билык-Сарнацкий отметил: прошедший год побил все рекорды по количеству посетивших аквапарк работников ММК и дочерних предприятий. И в этом заслуга председателей профкомов и цеховых комитетов, которые направляли людей на «водные процедуры». Если в 2008 году зарегистрировано 25 тысяч посещений, то в минувшем – 97 тысяч. «Передовиков» выявляли по группам: в первой – количество работающих до 500 человек, во второй – от 500 до 1000. Свои соревнования были и у дочерних предприятий.

– Выявить самые активные коллективы цехов было непросто, – подчеркнул Игорь Леонидович. – Отдельно хочется поблагодарить за отличную работу председателя профкома цеха улавливания КХП Ирину Филлимонову, которая организовала посещение аквапарка для 1839 человек, председателя профкома управления подготовки производства Людмилу Булдыменко – она направила 2491 человека. Среди дочерних обществ отличились председатель профкома ЗАО «Строительный комплекс» Борис Карандашов, собравший команду в составе 3800 человек, председатель профкома ЗАО «Механоремонтный комплекс» Геннадий Зеленюк – 9711 человек. Хочется поблагодарить за совместную работу электросталеплавильный цех, рудник, доменный цех, отдел контроля качества и приемки продукции, управление ОАО «ММК», ООО «Электроремонт». Надеюсь, наше сотрудничество с профсоюзным комитетом будет продолжено. Победителям вручены ноутбуки.

> НА КОНТРОЛЕ

Курсом здоровья

СОВЕТ председателей профкомов и цеховых комитетов комбината рассмотрел программу оздоровления работников ОАО «ММК», дочерних обществ и учреждений и членов их семей в санатории «Металлург» на 2010 год.

По информации директора санатория «Металлург» Алексея Коваленко, в 2009 году в сравнении с 2008 годом количество отдыхающих в санатории увеличилось на 44 процента.

Положительно сказались взаимодействие профсоюзного комитета, ООО «Управляющая компания ММК-Курорт», группы социальных программ ОАО «ММК» по выполнению программы оздоровления, реконструкция жилых и лечебных корпусов санатория. На улучшение условий проживания, реконструкцию корпусов № 1, № 6 и повышение качества медицинских услуг направлено более 40 миллионов рублей.

– Совместными усилиями руководства комбината и профсоюзного комитета сохранен чартерный рейс в санаторий «Металлург» – город Эссентуки, – отметил Алексей Коваленко. – Более того, количество посадочных мест в самолете увеличено с 68 до 76. Нам здорово помогла программа социального оздоровления, согласно которой работники комбината и дочерних предприятий в первом квартале 2009 года могли оздоравливаться в санатории бесплатно.

Что касается уровня цен на нынешний год, он не выше, чем в аналогичных санаториях кавказских Минеральных Вод. А среди контингента отдыхающих лишь 20 процентов – работники ОАО «ММК», остальные – сторонние лица. Для работников комбината и пенсионеров будут предусмотрены дополнительные сезонные скидки.

«Портретист» на домне

> Для промплощадки декорации и спецэффекты не нужны



ВИТАЛИЙ БЕГНИЮК может без лукавства сказать, что благодаря исключительно его рукам работала доменная печь. Правда, с одной оговоркой: скипа, летки, равно как и другие устройства этой печи, были выполнены из пластмассы, а сама она помещалась на письменном столе. «В реальности-то все иначе», – подтверждает молодой газовщик доменного цеха.

Точную модель домны пятилетнему Виталию передал дед Николай Гаврилович, который в доменном трудился электромонтером. «Внутренности» миниатюрной печки уже тогда привлекли внимание, а интерес с годами подогревался школьными успехами по физике и химии. Со знаниями пришла понимание всей сложности доменного производства, в котором лишь от совместных усилий зависит результат. То, как он достигается, Бегниук впервые увидел на первом курсе университета, когда с группой студентов отделения металлургии чугуна пришел в цех на экскурсию.

– Помню, поймал себя на мысли, что здесь неплохо бы потрясать фантастику снимать, особо не тратясь на декорации и спецэффекты, – улыбается Виталий. – Множество железных мостиков сверху, а под ними бурлит металлическая лава, брызжет огненными искрами. Что самое поразительное, в непосредственной близости от эпицентра – люди. Продвигаясь между желобами, горновы «показывают» чугуна дорожку, разгоняют запыль. По его словам, аналогичный эффект это зрелище производит на всех, кому однажды почастивилось совершить визит к домне. Работая газовщиком, Виталию не раз доводилось проводить ознакомительные экскурсии по цеху. Спектр

вызываемых эмоций широкий: от юношеского восторга до девичьего страха. Найти аргументы в пользу того, что производство хоть и опасное, но в руках мастеров – контролируемое, Виталию не составляет труда: сам он в подразделении с 2006 года. На четвертой печи прошел преддипломную практику, после защиты устроился горновым, через год переведен в машинисты шихтоподачи, а после скорой сдачи экзаменов – в газовщики.

– Считаю, повезло: попал в хороший коллектив, с которым работал на печи с «олимпийским» объемом, – говорит Бегниук о десятой «печке-гиганте» объемом 2014 метров кубических. – В доменном цехе трудятся представители разных специальностей, но четкое соблюдение правил требуется от всех. Чуть оступись, недогадал – пиши пропало. Поэтому домна – это, конечно, красиво и увлекательно, но и ответственно – требует настойчивости, взаимовыручки.

Эти качества Виталий развивает не только на производстве. Два года назад стал полномочным представителем своего подразделения в союзе молодых металлургов. По ходу общественной деятельности столкнулся с трудностями, главная из которых – трудовая график, при всем желании не позволяющий собрать вместе молодежь всех четырех бригад. Потому форма общения – преимущественно телефонные звонки да объявления на информационных досках. Чтобы не потерять контакт с каждым отдельным представителем цеха, составил небольшую базу данных на молодых доменщиков. Сейчас в ней около 40 человек.

– Заносу в нее различную информацию: у кого какое образование, кто состоит в резерве на мастера, чем интересуется в свободное время. Какова необходимость в этих сведениях? Это, если хотите, точечная работа с человеком. Имея на руках «портрет», я знаю,

к кому обратиться с предложением участвовать в конференции, а кого позвать на спортивный турнир, – рассказывает молодежный лидер.

Он не скрывает, что при составлении базы некоторым либо нечего было назвать в числе интересов, либо они не хотели, чтобы их «дергали» по делам, напрямую не связанным с производством. Изменить такое отношение Виталий Бегниук старается личным примером. Например, помимо того, что организует смотры профессионального мастерства молодежи, в них же и участвует, в команде из восьми человек играет за сборную цеха по футболу. Благодаря поддержке профсоюзного комитета комбината нынешней зимой доменщики включились в борьбу за «Снежный мяч». Да и весь год не проходит для них без футбольных баталий: то между бригадами соперничество, то подразделения металлургического передела бьются вызов. Из таких встреч на полях, горнолыжных склонах или на сцене конкурса «Горячие парни горячих цехов» складываются крепкие отношения. Они в немалой степени способствуют взаимопониманию на промплощадке.

Спорт – далеко не единственное, что заполняет досуг полномочного представителя. Он получает второе образование в институте экономики и статистики. Причем первый год его обучения совпал со школой молодого руководителя, которую он уже завершил на базе кадрового центра «Персонал». Итоговая оценка выпускника – «отлично».

Участником следующих наборов школы Виталий Бегниук предложил проводить презентации своих подразделений не с помощью экрана и проектора, а прямо у цеха.

– Так вместо общих схем и цепочек производства наглядно можно представить труд людей, не только говорить об испытаниях на прочность, но показывать их, повышая авторитет рабочих профессий, – полагает газовщик доменного цеха.

СЕМЕН БОДРОВ
ФОТО > ДМИТРИЙ РУХМАЕВ

Практика с академическим уклоном

> Систему обучения профактива ММК оценивает областная пресса

ЗНАНИЯ должны быть качественными, и давать их нужно в связке с полезными навыками, считают в профсоюзном комитете ОАО «ММК». Такими приоритетами руководства являются здесь в последние годы при организации семинаров и тренингов для профсоюзного актива. Подход оправдывает себя: опыт Магнитки обобщает Центральный совет ГМПР. Останавливаться на достигнутом не собираются.

Ежегодно профком ММК принимает комплексную программу обучения и реализует учебные планы. Задачу при этом ставят масштабную – полностью обучить шестизычную армию профактивистов. Вся концепция, с небольшими изменениями, опирается на образовательную программу и методические рекомендации ЦС ГМПР, на собственные, адаптированные под местные условия, рекомендации. Каждый учебный 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 них проводим информационные встречи, куда приглашаем представителей руководства предприятия, администрации и законодательной власти города, – рассказывает заведующий орготделом профкома Юрий Днепропровский. – Каждому раздам информационные и методические материалы. Профгруппоргов у нас более полутора тысяч. Чтобы охватить всех, проводим встречи в три этапа.

Но основное, с практической доминантой обучение для представителей самого массового профсоюзного звена идет на местах – в структурных подразделениях комбината, дочерних обществах и учреждениях. Изучают трудовое законодательство, устав ГМПР, организацию работы профгруппы в форме деловых игр, диспутов, «круглых столов».

Одно из направлений – работа с уполномоченными по охране труда. Общественный контроль – дело ответственное и сложное, требует высочайшего профессионализма. Ежегодно более тысячи человек проходят обязательный курс обучения охране труда в корпоративном центре аттестации и сертификации работ по охране труда и занятости в корпоративном центре подготовки кадров «Персонал» за счет средств соцстраха.

Профком ММК постоянно проводит

занятия в группах в соответствии с профсоюзной «специализацией» участников. Здесь задействованы специалисты профкома – оргработники, юристы, технические инспекторы. Дважды в месяц проходят информационные семинары для всех председателей профкомов – в них участвуют специалисты служб ММК и администрации города. Обучение молодежи совместно ведут администрация предприятия, профком и союз молодых металлургов.

На особом контроле – вновь избранные в структурных подразделениях председатели. Для них ежегодно разрабатывают комплексную программу, в последнее время – с академическим уклоном. Нынешний учебный сезон с еженедельными занятиями стартовал в декабре, закончится в марте. Продолжительность курса впервые составит 192 часов, 128 из них – практика. Высокий уровень знаний обеспечивают доктора и кандидаты наук, профессора 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. В теоретическом блоке 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 профсоюзов и альтернативных профсоюзных объединений. А также – ораторское искусство, технологии общения с аудиторией. Второй блок – теория и практика профсоюзной работы, где рассматривают социально-экономическое положение области, трудовое законодательство и вопросы участия профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений, организационно-правовые основы деятельности профсоюзов. 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 профченства, имидж профлидера, информационная работа и PR-технологии, делопроизводство и финансовая работа.

– У каждой учебной группы свои особенности, – говорит преподаватель, тренер ФНПР по программе МОТ, кандидат исторических наук, доцент УрСЭИ Людмила Пестуленко. – К тому же состав профлидеров молодеет, и акцент в обучении смещается к активным, практическим формам. Мы при необходимости корректируем программу.

В середине марта обучающимся пред-

седателям предстоит защита коллективных работ по заданным темам, 26 числа – итоговый зачет. Им предложат показать знания истории профсоюзного движения, нормативно-правовых актов и устава ГМПР, информационной работы, проявить организаторские способности, деловые качества и ораторское мастерство, рассказать о способах решения социальных проблем членов профсоюза. Зачет в форме КВН пройдет третий раз.

По словам Юрия Днепропровского, в планах профкома – организация второго профессионального уровня обучения.

– Все направления работы профкома комбината тесно связаны, – отмечает заведующий орготделом. – Проводя обучение, налаживаем обратную связь, узнаем проблемы и потребности людей, корректируем рабочие планы. И наоборот: актуальное в нашей работе становится частью обучения. Сейчас в рамках организационного укрепления организации обсуждаем положение о новой категории профактивистов – доверенных лиц профкомов подразделений. Идет обмен мнениями, в том числе на семинарах. Так возникает единая система, сплоченная организация. А единство – один из главных принципов профсоюзного движения.

ВЛАДИМИР ШИРОКОВ