



*Зарплата. Занятость. Защита!*

# СПЛАВ

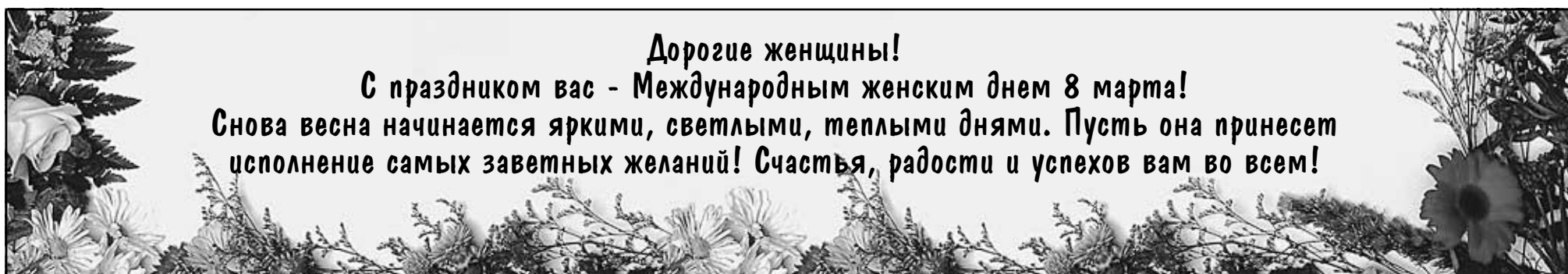
Челябинский областной комитет Горно-металлургического профсоюза России

Приложение к газете ООПС «Федерация профсоюзов Челябинской области» «Труд и время на Южном Урале»

№4 (57) февраль 2008 г.

WWW.Gmpr74.ru

Выходит 2 раза в месяц



**Дорогие женщины!**  
С праздником вас - Международным женским днем 8 марта!  
Снова весна начинается яркими, светлыми, теплыми днями. Пусть она принесет исполнение самых заветных желаний! Счастья, радости и успехов вам во всем!

## ВЕСНА НА НАШЕЙ УЛИЦЕ!

Есть на Челябинском металлургическом комбинате подразделение, в котором не плавят и не выпускают металл, но его работа также способствует производственным делам коллектива. Это спортивный комплекс «Металлург», который, будучи самостоятельным юридическим лицом, по сути является одним из цехов комбината, и назвать его можно было бы попросту цехом здоровья. Здесь работают профессионалы массового спорта, помогающие металлургам всегда быть в хорошей форме.

(Окончание на 6-й стр.).



### Металлургические новости

#### ММК УЧИТСЯ УПРАВЛЯТЬ БИЗНЕСОМ В МЕЖДУНАРОДНОМ МАСШТАБЕ

Продолжается обучение директоров и специалистов ОАО «ММК» для работы в зарубежных проектах по программе повышения квалификации «Управление международным бизнесом».

В ходе обучения слушатели получают наиболее полную информацию о мировом опыте управления проектами, а также знания, необходимые для того, чтобы разговаривать на одном языке с международным бизнесом. Директоров знакомят с теорией и практикой управления проектами слияний, приобретений, поглощений, проектирования и управления финансовыми институтами, страхования и рисков в международных проектах. Речь идет также о межкультурном взаимодействии, особенностях этикета и протокола, законодательных актах и регламентах в работе с персоналом. Не остаются в стороне и такие глобальные вопросы как «бизнес и государство», взаимодействие с местными политическими и общественными институтами и союзами, политические и экологические аспекты бизнеса страны пребывания.

#### МЕДНИКИ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ УВЕЛИЧИЛИ ВЫПУСК ПРОДУКЦИИ

Входящие в состав холдинга ЗАО «Русская медная компания» ЗАО «Карабашмедь» и ЗАО «Кыштымский медеелектролитный завод» в 2007 году по сравнению с 2006 годом увеличили выпуск продукции на 10 процентов - до 52 тысяч тонн черновой меди и 110 тысяч тонн рафинированной катодной меди, соответственно.

По словам вице-президента ЗАО «РМК» Дмитрия Сабурова, в 2008 году ЗАО «Карабашмедь» должно увеличить выпуск черновой меди до 80 тысяч тонн, а ЗАО «КМЭЗ» - довести выпуск катодной меди до 120 тысяч тонн. Пока, в связи с незавершенностью сопутствующей инфраструктуры, австралийская автоматическая медеплавильная печь «Ausmelt» ЗАО «Карабашмедь» работает лишь на треть своей проектной мощности. В 2008 году в развитие предприятия будет инвестировано четыре миллиарда 182 миллиона рублей. Эти средства пойдут на строительство второго сернокислотного цеха по технологии германской компании «Lurgi», что позволит привести выбросы предприятия в соответствие с европейскими стандартами, запуск второй герман-

ской кислородной станции «Linde AG», второго шихтарника и устройства дополнительного тракта подачи сырья в медеплавильную печь. Полная модернизация ЗАО «Карабашмедь» позволит увеличить годовой выпуск черновой меди до 220 тысяч тонн и перейти к производству анодной меди.

В ЗАО «КМЭЗ» в 2008 году планируется инвестировать 526 миллионов 214 тысяч рублей. Средства пойдут на завершение строительства третьего цеха электролиза.

#### САТКИНСКИЕ МЕТАЛЛУРГИ НАРАЩИВАЮТ ВЫПУСК ФЕРРОМАРГАНЦА

При работе на двух доменных печах Саткинский чугуноплавильный завод в январе 2008 года по сравнению с январем 2007 года увеличил выпуск ферромарганца на 45,2 процента - с шести тысяч 429 до девяти тысяч 492,2 тонны, что на 12,98 процента больше плана.

Производство шлакового щебня выросло на 15,7 процента - с семи тысяч до восьми тысяч 100 тонн, что меньше плана. Выработка электрической энергии увеличилась на 2,9 процента - с 765 до 787,32 мегаватта, что на 5,8 процента больше плана.

## НЕТ МЕСТА СЛАБОМУ ЗВЕНУ

Впервые пленум областной организации ГМПР начался с Гимна Горно-металлургического профсоюза России, который челябинская делегация привезла со съезда. Договорившись, что впрямь это станет традицией, члены пленума приступили к обсуждению главного вопроса - подведению итогов работы VI съезда ГМПР и определению задач по их выполнению.

В сегодняшних условиях, когда, с одной стороны, наблюдается рост объемов металлургического производства, повышается номинальная заработная плата работников отрасли, а с другой, продолжается процесс реструктуризации и искусственно занижается цена труда, самым надежным и действенным выразителем интересов человека труда является профсоюз.

Но, как подчеркнул в своем выступлении лидер обкома Юрий Горанов, не все профсоюзные организации понимают важность и ответственность своей миссии. Именно поэтому лейтмотивом съезда стала тема организационного укрепления профсоюза, его территориальных и первичных организаций. А для этого необходимо все имеющиеся у профсоюза ресурсы: организационные, информационные и финансовые направить на работу с рядовыми членами профсоюза.

Учитывая программу действий, утвержденную на съезде, областная организация на ближайшие четыре года акцентирует свое внимание на решении трех основных задач: организационном укреплении, формировании идеологии современного профдвижения как необходимой формы самоорганизации работников для защиты своих социально-трудовых прав и, наконец, третья - повышении эффективности кадровой работы.

Члены пленума также обратили внимание на выполнение резолюции съезда по заработной плате - самой актуальной теме в работе профсоюза. Решение - достичь к началу 2012 года уровня средней заработной платы по отрасли 40 тысяч рублей - смелое. Но это ключевое звено в решении целого комплекса проблем, стоящих перед профсоюзом.

В ходе обсуждения доклада члены обкома высказывали свое мнение по поводу выполнения программных документов съезда, в частности, об информационной работе. Большинство признали, что она все еще остается слабым звеном. Информация о работе профсоюза не доходит до рядовых членов. И даже мероприятие такого масштаба как съезд самого массового и сильного профсоюза ГМПР осталось за рамками центральных СМИ. Которые, кстати сказать, если и доводят до общественности информацию о роли и деятельности профсоюзов, то в большинстве своем делают это весьма субъективно. Один из наглядных примеров - освещение по центральному телевидению и в прессе VI съезда Федерации независимых профсоюзов России. Когда журналисты в силу либо своей неосведомленности, либо некорректности, а, возможно, действуя по заказу, извратили ход форума. Назвав его сборищем крикунов и любителей бесплатного пива.

Чтобы пробить эту блокаду, нужно использовать все доступные средства. Будь то собрания на уровне профгруппы, цеха, издание брошюр, информационных листов, газет. Или же самый мобильный способ - веб-сайт. Ведь сегодня Интернет пользуется все возрастающей популярностью среди молодежи - потенциальных членов профсоюза.

Важно не ограничиваться односторонней связью и налаживать обратную связь с рядовыми членами профсоюза через профсоюзные собрания, клубные и неформальные формы работы. Только так, будучи в гуще событий, держа руку на пульсе, профсоюз сохранит свою массовость и не превратится в организацию профактива или отдельных лидеров.

Ольга КАСАТКИНА.

# ПРОТОКОЛ СОЦИАЛЬНОГО ЗНАЧЕНИЯ

К 2012 году Русская медная компания планирует создать в Челябинской области около 3,4 тысячи новых рабочих мест и инвестировать в развитие производственного потенциала региона более 40 миллиардов рублей. Об этом на встрече с губернатором области рассказали руководители медного холдинга.

Как сообщает агентство УралПолит.RU, председатель совета директоров РМК Игорь Алтушкин и вице-президент компании Дмитрий Сабуров представили Петру Сумину программу по экологическому оздоровлению ЗАО «Карабашмедь» и инновационные проекты, связанные со строительством современного гидрометаллургического завода и крупнейшего в стране горнодобывающего комплекса.

Почти три с половиной тысячи рабочих мест - конечно, это здорово. Но перспектива с четырехлетним планом реализации - еще не факт. Пока построят новые объекты, пока запустят производство, пока начнут принимать на работу людей - сколько воды утечет! Да и построят ли? Да и в таких ли масштабах, как задумывали?... А вот то, что сегодня рабочих увольняют с действующих предприятий РМК, - это факт.

Сейчас еще не утихли страсти на Кыштымском медеэлектролитном заводе, которому была посвящена публикация в прошлом номере нашей газеты. И вот новый виток событий: на Карабашском медеплавильном комбинате остались не у дел больше сотни человек. Как же это понимать? Как издержки технической модернизации? Случайность ли - почти одновременная «оптимизация численности персонала» на всех предприятиях области, входящих в РМК?

### ВАКАНСИИ ЕСТЬ. ЖЕЛАЮЩИХ - НЕТ

На расширенном заседании профкома ЗАО «Карабашмедь» гендиректор комбината Сергей Елсуков обрисовал ситуацию так:

- Мы закрыли шахтные печи - основной источник загрязнения местности. Начали работу по модернизации оборудования, ликвидировали площадки, где был непроизводительный ручной труд. Людей, которые при этом остались без работы, мы стараемся удерживать на предприятии. Я лично беседую чуть ли не с каждым, даю возможность заработать, предлагаю вакансии. Например, на будущей кислородной станции, обогатительной фабрике. Скоро откроем вторую очередь серно-кислотного цеха. У нас сегодня полтора миллиона рублей заложено на переобучение и переподготовку персонала. В общем, есть все условия - пользуйтесь!

Но пользуются единицы. Потому что как раз условий-то, по словам самих работников, и нет. Обогательная фабрика, на которой призывает трудиться начальство, давно стала на предприятии притчей во языцех.

- Работать там очень тяжело, - рассказывает заместитель председателя профкома Алевтина Менжурова. - Сырость, грязь, холод: такие условия даже наших бывалых металлур-



гов не привлекают. Народ туда категорически не идет.

Есть вопросы и по другим вакансиям. Оформляющихся на новые должности работников выводят за штат, они теряют уверенность в завтрашнем дне. Тем, кого уведомляют о предстоящем сокращении, уже не начисляют зарплату так, как раньше, по персональным окладам и надбавкам, а оставляют «голые» тарифы. Об этом рассказала председатель цехкома автотранспортного цеха Наталья Василинюк.

### ПОЗИТИВ С ОСАДКОМ

К слову о зарплате. Справедливости ради надо отметить, что после прошлогодней августовской отчетно-выборной конференции, вызвавшей бурю негодования в среде рабочих по поводу низкой оплаты труда, на заводе наметились позитивные сдвиги. Осенью Юрия Серебренникова на посту руководителя сменил Сергей Елсуков. Он сразу сделал индексацию, поднял зарплату рабочим неосновных профессий. На фоне этих перемен народ стал понемногу успокаиваться. Но появилась новая проблема: с 2008 года начались мероприятия по сокращению.

В феврале профактив комбината вынес эту проблему на расширенное заседание профкома, в котором приняли участие гендиректор завода, представи-

тель РМК, специалисты областного комитета ГМПР. И разговор, вроде бы, получился. Сергей Елсуков заверил присутствующих: никто не будет выброшен на улицу, каждый по его желанию будет принят на другую должность. Подключившись к беседе советник президента РМК Сергей Булатов добавил: в холдинге много делается для того, чтобы выстроить социальное партнерство. Но у людей все же остался осадок. Многие вопросы по начислению заработной платы и предстоящему сокращению, с которыми представители коллективов пришли на заседание, так и остались без ответа.

### И ВСЕ ЖЕ КОМПРОМИСС НАЙДЕН

Чтобы получить окончательные ответы на все вопросы, в последних числах февраля представители областного комитета ГМПР встретились с представителями РМК.

Эта встреча планировалась еще в прошлом году. В обкоме уже давно поняли, что проблемы низкой оплаты труда и человеческих ресурсов, преследующие медные предприятия области, - следствие единой социальной стратегии компании-собственника. Но лишь сейчас руководство холдинга согласилось приехать в Челябинск на разговор с профсоюзом.

Сторону работодателя на

встрече представляли вице-президент РМК Дмитрий Сабуров, советник президента компании Сергей Булатов и представитель холдинга в Челябинской области Валерий Улановский. От областного комитета были председатель Юрий Горанов, его заместитель Александр Коротких, экономист Владимир Ревенку и главный юрист Людмила Мещерякова.

Надо признать, что в ходе беседы работодатели не сразу согласились на предложения обкома. Им не очень понравилась идея в рамках коллективных переговоров рассмотреть вопрос содействия занятости и адаптации высвобождаемых работников в условиях реструктуризации. Неоднозначно управленцы отреагировали и на предложение о создании социального совета.

- Мы объяснили, что содействие занятости в условиях реструктуризации - это давно сложившаяся мировая практика, а создание социальных советов - требование сегодняшнего времени, - рассказывает Юрий Горанов. - Подобные советы есть в таких крупных компаниях, как РУСАЛ, Евразхолдинг. В итоге мы договорились изучить российскую и зарубежную практику работы социальных советов, после чего вновь вернуться к вопросу создания совета в РМК.

Отдельной темой разговора стало выполнение ОТС в части оплаты труда. Стороны согласились с тем, что в 2008 году нормы ОТС на предприятиях РМК в Челябинской области будут достигнуты.

По окончании совещания Юрий Горанов и Дмитрий Сабуров подписали совместный протокол. В нем зафиксированы все пункты, по которым сторонам удалось договориться. Письменное «добро» с автографом вице-президента РМК по важнейшим направлениям сотрудничества уже сегодня смогло облегчить коллективные переговоры в Александринской горнорудной компании. И хотя этот документ не имеет юридической силы, эффективность его будущего действия, как считают в обкоме, несомненна.

Ольга КАСАТКИНА.  
Владимир ШИРОКОВ.

На снимках: расширенное заседание профкома комбината; электромонтер ЗАО «Карабашмедь» Людмила Данилина.





Челябинский электродный завод на пороге серьезных перемен. В рамках изменения политики управления компании «Энергопроменеджмент», в состав которой кроме Челябинского входят еще Новосибирский и Новочеркасский электродные заводы, планируется снижение объемов производства и оптимизация численности персонала.

## СОКРАЩЕНИЕ ПОД КОНТРОЛЕМ

Областной комитет ГМПР следит за развитием ситуации с тем, чтобы проконтролировать соблюдение прав работников, попадающих под сокращение. На днях состоялась встреча представителей обкома, профсоюзной организации предприятия, управляющей компании и министерства промышленности и природных ресурсов Челябинской области, в ходе которой стороны обсудили создавшееся положение.

По словам лидера областной организации ГМПР Юрия Горанова, перемены начались со сменой собственника. Управляющая компания пересмотрела маркетинговые решения и определила для себя, что необходимо снижение объемов производства и сворачивание ряда направлений выпускаемой продукции. За этим последовали вывод одного из цехов, сокращение рабочих мест. Сегодня предприятию вновь предстоит пережить волну сокращений. Из-за останки одного из цехов без работы останутся около двухсот человек.

Сторона работодателя заверила профсоюзы, что на этом этапе все структурные изменения закончатся. Будут разработаны инвестиционные проекты, определяющие дальнейшую судьбу завода. Людей, попавших под сокращение, трудоустроят на крупные металлургические предприятия Челябинска. Что поможет перекрыть сложившийся там дефицит профессий. Тем, кто пожелает остаться на родном заводе, предложат пройти обучение или переподготовку.

В отдельных случаях, если сокращение коснется работников предпенсионного возраста, будет решаться вопрос о досрочном оформлении их на пенсию. Такая договоренность с управлением содействия занятости населения области есть.

В ходе встречи обсуждался вопрос выполнения Отраслевого тарифного соглашения в части заработной платы. Представители управляющей компании также твердо заверили, что в этом году норматив ОТС - средний уровень заработной платы не должен быть ниже четырех прожиточных минимумов - будет достигнут.

Ольга КАСАТКИНА.

### Слово делегату съезда

**АЛЕКСЕЙ КОЖАРИН:**

## «ОБЩЕЕ ДЕЛО - СБЛИЖАЕТ»

В работе VI съезда ГМПР принял участие сталевар мартеновского цеха Ашинского металлургического завода Алексей Кожарин. Сегодня он делится своими впечатлениями об этих незабываемых днях.

- На форуме такого масштаба я присутствовал впервые, - рассказывает Алексей Александрович. - Честно скажу, впечатления неизгладимые. Каждый день был насыщен до предела. Я убедился воочию, что профсоюз - это действенная организация. Вопросы поднимались насущные, которые сейчас волнуют каждого рабочего человека - повышение зарплат, пенсий. Примечательно и то, что не были забыты проблемы молодежи, которая приходит в металлургию. Профсоюз - за создание на предприятиях союзов рабочей молодежи. Я про себя с гордостью отметил и в дальнейшем рассказал об этом своим коллегам с других предприятий, что у нас такая организация уже создана и эффективно действует несколько лет.



Очень порадовался, когда свердловская делегация выдвинула кандидатом на должность заместителя председателя Центрального совета ГМПР челябинца Андрея Шведова, и из нескольких претендентов выбрали именно его. Выглядит очень молодо, и когда со сцены он сказал, что у него четырнадцатилетняя дочь, из зала раздались выкрики: «А сколько же тебе?». Оказалось - 38 лет. Вот такие наши мужчины!

Что меня поразило. На съезде присутствовали высокие чины, а в общении этого не чувствовалось: с нами, рабочими, они были на равных. Общение проходило не только среди 115 челябинцев, но и с делегатами из других регионов. Например, из Свердловской области было 145 представителей. Познакомился и тесно общался с двумя молодыми металлургами из Златоуста и Сатки. Нам было о чем поговорить. О деятельности профсоюза и профкомов, о том, как работают заводы, какая зарплата, какие новинки внедряются... Общие темы у людей, занимающихся одним делом, всегда находят. Особенно сдружился с Сергеем Башковым, прессовщиком из саткинского «Магнезита». А мой сосед по комнате, огнеупорщик из Кыштыма, отметил даже с нами свой пятидесятилетний юбилей.

Организаторы профсоюзного форума подготовили для делегатов интересную культурную программу. Мы побывали на двух концертах певцов, пародистов, встретились с известными актерами - Валентином Гафтом, Дмитрием Хартяном, Валерием Золотухиным. Увидеть и услышать их не с экрана телевизора, а живую - это что-то!

Записала Лидия РОДНИКОВА.

# ЧМК ВЫХОДИТ НА ПИКЕТ

На горных и металлургических предприятиях Южного Урала набирает обороты кампания по заключению коллективных договоров.

В соответствии с принятыми в ГМПР едиными сроками ведения переговоров, в конце прошлого года на предприятиях были созданы и начали свою работу двусторонние согласительные комиссии. 31 января 2008 года заключен новый колдоговор в ОАО «Цветметгазоочистка». В феврале коллективные документы на новые сроки подписали челябинские трубопрокатчики и ферросплавщики, бакальские горняки, работники саткинского комбината «Магнезит».

Уже сегодня, если сравнивать нынешнюю кампанию с предыдущей, есть существенные достижения. В большинстве принятых договоров имеется ссылка на Отраслевое тарифное соглашение. Вообще, стало больше ориентиров, опирающихся на нормы ОТС. Особенно в области минимальной и средней заработной платы, дополнительных социальных гарантий, охраны труда.

Сейчас коллективные переговоры продолжаются в Александринской горнорудной компании, на Карабашском медеплавильном комбинате, Челябинском цинковом заводе, в Челябинском металлургическом колледже. Активно идет работа и на Челябинском металлургическом комбинате. Правда, об утверждении окончательного проекта колдоговора здесь пока не говорят: члены согласительной комиссии так и не пришли к согласию.

Камнем преткновения в отношениях представителей двух сторон - работодателя и трудового коллектива - на ЧМК стал один из главных разделов договора - «Оплата труда». С тем, что заработную плату в течение 2008 года металлургам надо будет повышать, согласились все. Другой вопрос - насколько.

Ежегодно за последние несколько лет индекс зарплат на ЧМК составлял от 20 до 27 процентов. Эта норма компенсировала стремительную динамику потребительских цен, обеспечивала реальный рост оплаты труда металлургов. Аналогичный ориентир представители работников озвучили и в нынешнем году. По их предложению, средняя заработная плата промышленно-производственного персонала за 2008 год в соответствии с ОТС должна достичь уровня 18700 рублей. Это составит соотношение с прожиточным минимумом (ПМ) 1:4,46 и рост около 20 процентов. Но работодатель не принял предложение работников и, сославшись на отсутствие средств, согласился на такое же повышение лишь в четвертом квартале 2008 года, что приведет к росту зарплат не более чем на 12,5 процента. Раз-

ница в денежном эквиваленте получилась приличной - до 2 тысяч рублей.

- Такими темпами, которые предлагает работодатель, мы не покроем даже инфляцию, - говорит председатель профкома ЧМК Владимир



Поносов. - У нас в заработной плате не достигнут еще такой уровень, при котором ее рост можно останавливать. Это приведет к серьезной потере кадров. Мы понимаем желание работодателя перестраховаться, отказаться от обязательств, связанных с конкретными нормативами. Но то, что предлагает профсоюз, - это обоснованный минимум, и он вполне по силам нашему предприятию.

Рассчитывая этот минимум, в профкоме комбината учли все: и предполагаемые темпы инфляции, и прогнозируемый рост прожиточно-

11 февраля, после безуспешных переговоров с администрацией, на заседании профкома ЧМК был рассмотрен вопрос о коллективном трудовом споре, принято решение направить требования управляющему директору. 20 февраля на очередном заседании профкома его члены поддержали предложение стороны согласитель-

ной комиссии, представляющей интересы работников. Ситуация на комбинате стала темой для обсуждения на заседании президиума областного комитета ГМПР. Президиум постановил поддержать требования челябинских металлургов и обратиться с соответствующим предложением в первичные профорганизации горных и металлургических предприятий области.

Сейчас на комбинате идут собрания трудовых коллективов в подразделениях и цехах. Главный вопрос - обсуждение коллективного договора. «Зарплата не подкачка! Добьемся достойной оплаты труда!» - такие призывы звучат на этих встречах. А 12 марта, в день работы согласительной комиссии ЧМК, у здания завода управления будет проведен пикет в поддержку выдвинутых требований.

Окончательный проект коллективного договора ЧМК подписи на общезаводской конференции 19 марта. Не исключено, что, в связи со сложившимися обстоятельствами, он будет иметь приложение - протокол разногласий. Такой документ вместе с колдоговором на комбинате подписывался лишь однажды, в 1999 году. Теперь он станет основанием для дальнейших коллективных действий челябинских металлургов, намеренных идти до конца.

Владимир ШИРОКОВ.

На снимке: работники ЧМК всерьез озабочены проблемой заработной платы

### ОБОСНОВАНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ПРОФКОМА

Пунктом 5.8 ОТС установлен порядок повышения средней заработной платы с учетом сложившегося уровня достижения соотношения заработной платы к ПМ в 2005 году. Для ЧМК это соотношение в 2008 году должно быть не менее 4,45. В 2007 году оно составило 4,27. Поэтому для достижения уровня соотношения, сопоставимого с положениями ОТС, необходимо планировать повышение заработной платы в 2008 году по сравнению с прошлым годом не менее чем на 20 процентов.

го минимума, и производственно-экономические показатели предприятия - фактические и планируемые.

Еще в январе 2008 года, в дни VI съезда ГМПР, на встрече представителей профсоюза с директором по кадровой политике Управляющей компании «Мечел» Еленой Селивановой были озвучены намерения руководства холдинга выравнивать соотношения зарплат на предприятиях группы «Мечел». Возможно, то, что сейчас происходит на ЧМК, - результат реализации этих намерений. Но уравнивать все предприятия нельзя, считают в профкоме ЧМК. Нужно учитывать производственные и территориальные условия, включая местный уровень жизни.

## РАСТЕТ СОЦИАЛЬНОЕ НЕРАВЕНСТВО

Росстат подтвердил тенденцию увеличения разрыва доходов между богатыми и бедными.

По данным Федеральной службы государственной статистики, в России растет расслоение населения по доходам, несмотря на увеличение социальных госрасходов.

Согласно данным Росстата, коэффициент фондов (соотношение валовых доходов 10 процентов самых бедных к 10 процентам сверхбогатых) в 2007 году в России достиг показателя 16,8. При этом названный

Владимиром Путиным на недавнем Госсовете «абсолютно неприемлемый 15-кратный разрыв» после недавнего пересчета Росстатом данных по 2006 году увеличился с 15,3 до 16 раз. Для сравнения: в 2005 году разрыв в доходах населения России составлял 14,9 раза.

Вместе с тем, есть и некоторые положительные показатели, например сокращение группы населения с

доходами ниже 3,5 тысячи рублей с 16,1 процента в 2006 году до 11 процентов в 2007 году (в 2005 году таковых было 23,3 процента).

«Доходы концентрируются в высокодоходных группах. Расслоение населения достигло чрезвычайно высокого уровня и продолжает увеличиваться, и в ближайшие годы этот тренд не изменится», - считает ведущий эксперт Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования Игорь Поляков.

## НЕ БОЯТЬСЯ ИДТИ ВПЕРЕД...

**Вот уже год как на базе универсальной массовой библиотеки профсоюзного комитета ОАО «Челябинский металлургический комбинат» плодотворно работает «Школа профсоюзного актива». Темы обучения: Устав, структура, цели и задачи ГМПР; мотивация профсоюзного членства; отстаивание интересов работников через коллективный договор; трудовое законодательство.**

С ноября прошлого года к занятиям в школе приступили члены молодежной комиссии профкома. Молодые люди, еще вчера с недоверием относившиеся к профсоюзному движению, теперь с удовольствием посвящают свой выходной день профсоюзной учебе. Больше всего их интересуют вопросы, связанные с проблемой защиты трудовых прав, ведением коллективных трудовых споров.

**Елена Кадырова, работница термического цеха:**

- В субботнее утро в профсоюзной библиотеке собирается активная молодежь, чтобы научиться быть лидерами. Через игровые ситуации мы учимся справляться со сложными задачами, делимся проблемами, накопившимися в цехах, находим совместные пути решения вопросов, касающихся реализации молодежной политики. И все это дало мне прилив сил и энергии. Ведь мы молодые, горячи и должны добиваться улучшения условий труда не только для себя, но и для будущих поколений.

**Галина Гордеева, член женсовета:**

- Семинар - это, в первую очередь, новые знакомства и общение. Во-вторых, каждому участнику предоставлялась возможность высказывать свое мнение об увиден-

ном и услышанном. Разделившись на группы, мы проигрываем ситуации, происходящие с нами в действительности. Затем разбираем замечания, которые были обнаружены после выступления каждой группы, стараемся учитывать все недочеты в игровом варианте. Каждый из нас принимает активное участие и творчески подходит к выполнению заданий.

**Артем Торжуктин, член цехового комитета инженерно-технического центра, член профкома комбината:**

- Семинар проходит в теплой дружественной атмосфере. Ведь большинство присутствующих уже давно знают друг друга. Организация учебного процесса сильно отличается от тех занятий, которые знакомы каждому из нас по учебе в вузах. Мини-игры помогают снять усталость и восстановить внимание аудитории. Нравится, что рассматриваем жизненные примеры, а не сухие аналитические. Детальный разбор ситуаций позволяет показать правильные и не совсем правильные логические пути решения задач.

**Наталья Ахметшина, работница цеха аглопроизводства, член цехкома:**

- Мне понравился семинар по теме: «Устав, структура,

цели и задачи ГМПР». Я получила новую информацию об Уставе ГМПР, и теперь знаю, где и как искать ответы на возникающие вопросы. Например, когда происходит давление на рабочих со стороны вышестоящего руководства. Думаю, только совместно, придерживаясь Устава ГМПР и закона о профсоюзах, можно противостоять давлению.

**Людмила Панова, работница ремонтно-механического цеха № 1:**

- Тема «Мотивация профсоюзного членства» - серьезная и сложная. Ведь привлечь человека в профсоюз не так уж и легко, и я сама в этом убедилась еще раз. На одном из занятий нашей группе досталось задание «Убедить члена профсоюза не выходить из него». Очень жаль, но с заданием мы не справились. А значит, нужно учиться, учиться и еще раз учиться. На занятиях мы не только получаем новую информацию о профсоюзе и его работе, но и учимся сами говорить правильно, высказывать свои мысли вслух и не бояться, а идти вперед!

**Вера Мехренина, заместитель председателя профкома, профсоюзный преподаватель:**

- Радует, что молодежь стала осознавать необходимость профсоюзных знаний и то, что профсоюз - это не только цеховой и профсоюзный комитет, а каждый из нас и все мы вместе.

**Елена ДУША, специалист профкома ЧМК.**

## Юридическая консультация

### ПЕРЕМЕЩЕНИЕ РАБОТНИКА

**Перемещение работника у того же работодателя регулируется ст. 72.1 Трудового кодекса РФ.**

В отличие от перевода, перемещение не требует согласия работника. Согласно ч.3 ст. 72.1 ТК РФ не требуется согласие работника при перемещении его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение (расположенное в той же местности) или поручение ему работы на другом механизме (агрегате), **если это не влечет за собой изменения условий трудового договора.**

В определении от 19 июля 2007 года N 457-0-0 Конституционный суд РФ указал, что Трудовой кодекс РФ допускает перемещение работника без его согласия, если работник продолжает выполнять обусловленную трудовым договором работу (**трудовую функцию**) и **никакие установленные по соглашению сторон условия трудового договора не изменяются.** Таким образом, для того, чтобы определить правомерность поведения работодателя при перемещении работника, необходимо установить:



Меняется ли у работника трудовая функция (должность, профессия, специальность с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы);

изменяются ли такие согласованные сторонами условия трудового договора, как режим работы, оплата труда, условия, в которых работник выполняет свою трудовую функцию, условия, определяющие характер работы и т.д.;

перемещается ли работник в той же местности или в другую местность;

наличие в трудовом договоре конкретного структурного подразделения, куда был принят работник.

Под структурным подразделением следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д.

Другая местность - местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Если работник принимается для работы **в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении** организации, расположенном в другой местности, в трудовой договор условия о месте работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения включаются обязательно (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Необходимо помнить, что запрещается перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

**Алексей ГОРЮНОВ, юрисконсульт обкома ГМПР.**

## А НУ-КА, ПАРНИ!

**В Челябинском металлургическом колледже 19 февраля прошел конкурс, посвященный Дню защитника Отечества. В нем приняли участие молодые работники областного комитета ГМПР, профкомов Челябинского металлургического комбината и студентов колледжа.**

Одиннадцать конкурсантов - учащихся колледжа - состязались на звание самого творческого, талантливого и мужественного. Все мероприятие было поделено на 3 этапа. Первый был интеллектуальный: ребята отвечали на вопросы, связанные с важными историческими событиями, военными действиями и их знаменитыми участниками. На втором этапе, как полагается истинным защитникам Отечества, конкурсанты показали свою физическую силу, ловкость и выносливость. А на третьем этапе мы увидели в бальном танце всю галантность и грациозность молодых людей, как подobaет истинным офицерам.

Больше всего нас поразили выступления ребят между конкурсами и подведением итогов. Каждый участник старался показать свой талант и творческие возможности. Двое ребят - Игорь Дергунов и Ильяс Кулинбетов - исполнили под гитару военную песню. Станислав Ордин и Александр Воронов спели песню из репертуара группы «Любэ», Илья Малинин станцевал казачий танец, а Дмитрий Колмогоров всех удивил русским народным танцем. На протяжении всего конкурса участникам активно помогали коллективы, в которых они учатся.

По итогам всех творческих заданий победителем стал Станислав Ордин. Каждый участник торжества не остался без подарка, все ребята получили утешительные призы и билеты в кинотеатр.

**Владимир НЕЧАЕВ.**

## ВЕСНА НА НАШЕЙ УЛИЦЕ!

(Окончание.)

Начало на 1-й стр.).

22 вида спорта предлагает «Металлург» работникам комбината, это традиционные лыжные гонки, игровые виды, легкая атлетика. И все они - востребованы, будь то традиционные спортивные мероприятия или сезонные спартакиады. Металлурги и их семьи любят активный образ жизни.

Спорт, профсоюз и женсовет - понятия для комбината неразделимые. Достаточно сказать, что все двести работников спорткомплекса входят в состав профсоюза, а председатель цехкома спорткомплекса Галина Бронникова (на снимке) является заместителем председателя женсовета ЧМК, входит в состав профкома комбината и областного комитета Горно-металлургического профсоюза. В спорткомплексе Галина Алексеевна заведует организационно-массовым отделом, который и занимается вовлечением работников комбината в спортивную жизнь. Работа хлопотная, но любимая.

Вообще со спортом связана вся ее жизнь. С детства Галина увлеклась коньками, была кандидатом в мастера по конькобежному спорту. Окончила институт физкультуры и сразу начала работать по специальности, попав на ЧМК - одно из самых спортивных предприятий города.

- Здесь богатые спортивные традиции, и мы стараемся их сохранить, - говорит Галина Алексеевна, и добавляет: - Очень хорошо, что нынешние руководители комбината - люди спортивные. На директорских оперативках нас заслушивают, как любое подразделение предприятия. Уже два года мы проводим спартакиаду среди руководящих работников. И должна сказать, что наши руководители заметно постарели.

Буквально на днях администрация, профком комбината, СК «Металлург» и женсовет ЧМК провели традиционный праздник спортивных семей металлургов «Снежная карусель-2008», в котором приняли участие 312 семей. И как всегда, это был праздник хорошего настроения для всех.

Спорт, действительно, хороший помощник, в жизни. Галина Алексеевна знает это из своего личного опыта: оздоровительная гимнастика, фитнес давно входят в расписание ее личного времени. А еще вот уже семь лет каждый сентябрь они с мужем... рыбачат на Волге, это увлечение Галине привил отец, за что она ему благодарна. Галина Алексеевна убеждена, что физкультура и спорт должны быть в жизни каждой женщины, если она хочет надолго сохранить обаяние и молодость. Лично ей это, безусловно, удается.

Как удается в качестве председателя цехового профсоюзного комитета отстаивать права членов профсоюза. Приходилось ей выступать и на конференциях по коллективному договору, убеждать делегатов в том, что сотрудники спорткомплекса - не работники второго сорта, и должны иметь такие же права и льготы, как и работающие на основном производстве. Четыре года назад цехком спорткомплекса добился такого уравнивания в правах.

- Галина - очень ответственный, энергичный и творческий человек, - говорит председатель женсовета комбината Валентина Бойко. - Благодаря ее настойчивости и активности рассматривался вопрос и о заработной плате коллектива спорткомплекса. Во всех мероприятиях женсовета она самый активный организатор и первый мой помощник. Да и участницей была не раз.

Добавим, что и победителем тоже. В 1997 году семья Бронниковых была признана на комбинате «Семьей года»

и ездила в этом качестве в Москву на встречу лучших семей металлургов. Тогда ее дочки, Лена и Наташа, были еще школьницами. Сегодня они взрослые и самостоятельные, и по-прежнему радуют маму.

Счастье женщины - в детях, это действительно так. У Галины Алексеевны есть все основания своими девочками гордиться. Лена и Наташа - погодки, но в школу их отдали в одно время в один класс. И решение это оказалось правильным. Учились девочки легко, школу обе закончили с золотыми медалями. Согласитесь, не каждая семья может нынче похвастать и просто успешными в учебе детьми. А тут - двойное семейное золото! Обе дочери поступили в университеты. Лена после окончания с отличием филфака ЧелГУ увлеклась наукой, поступила в аспирантуру, параллельно преподает в родной 91-й школе. Наташа заканчивает ЮУрГУ, пишет диплом, но одновременно уже пробует себя в работе - в службе информационных технологий ЧМК. В жизнь коллектива влилась легко, уже вступила в профсоюз и занимается молодежными делами, работа нравится.

Дружат ли девочки со спортом? Конечно. Были помладше - занимались художественной гимнастикой, легкой атлетикой. Сейчас это шейпинг, бассейн. С мамой друг друга всегда понимали, и всегда уважали выбор друг друга.

Конечно, Галине Алексеевне хочется, чтобы все у ее девочек сложилось хорошо и в дальнейшей жизни, и пусть будет так!

А еще пусть больше будет у женщин в жизни праздников. Государственных, спортивных, семейных, личных! И ближайший - 8 Марта - уже совсем скоро. С праздником весны, дорогие подружки!

**Наталья ЛАДУШИНА.**