



# СПЛАВ

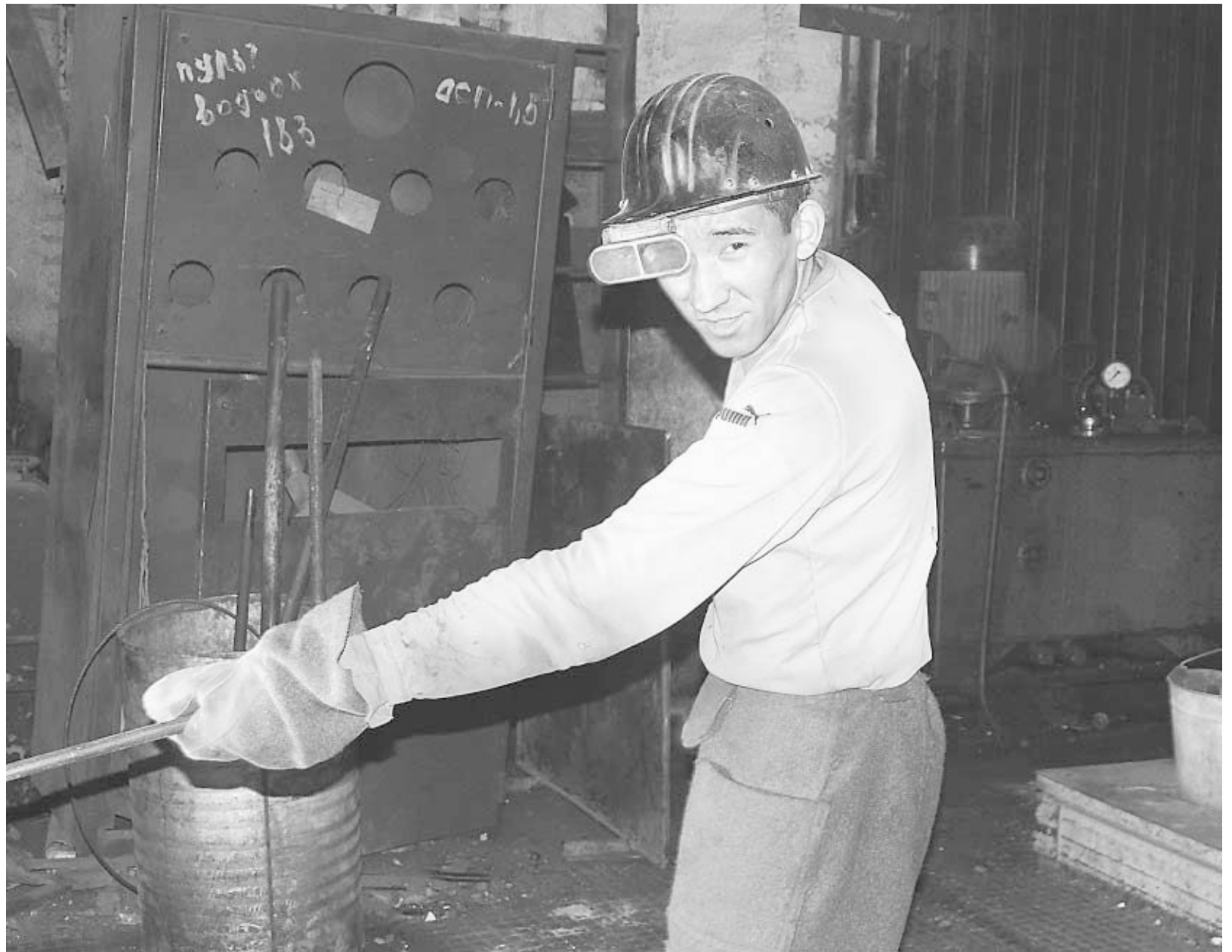
WWW.GMPR74.RU

№6(59) • 16-31 МАРТА 2008 г.

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

## БЕСПЛАТНЫЙ ТРУД НЕ БЫЛЬ, А РЕАЛЬНОСТЬ!

*Худая кровля, с которой талая вода (на дворе - конец марта) течет прямо в цех, на головы рабочих. Здесь же, недалеко, идет сварка, работают с открытым электрооборудованием. Бывало и хуже, вспоминают местные литейщики: доводилось стоять смены и под более проливным «дождем», по щиколотку в воде.*



Но проблема Южноуральского машиностроительного завода (г. Магнитогорск) не только в изношенной крыше. Здесь кругом как будто вчерашний день, остановленный ход времени: в состоянии оборудования, инструментов, санитарно-гигиенических помещений. Когда в январе на город обрушились морозы, старая заводская техника не выдержала, и работа в литейном цехе - главном кормильце предприятия - на две недели была остановлена. Да и сами заводчане, обслуживающие совдеповские станки и печи, в большинстве своем почти что их ровесники. К примеру, электромонтер цеха металлоконструкций Николай Букусов, с которым мне удалось пообщаться, отдал заводу 36 лет и за это время, по его

словом, прикипел к предприятию. А вот молодых, таких, например, как сталевар Батыр Изгибаев (*на снимке*), здесь работает немного.

Длинную историю переименований, преобразований, банкротств, смены собственников и

руководства Метмаша - нынешнего ОАО «ЮУМЗ» - мы рассказывали на страницах нашей газеты в прошлом году. Этот бесконечный «горячий» передел предприятия, затянувшийся с 1990-х годов, превратил его вместе с многострадальным трудо-

вым коллективом в нечто несуществующее, призрак.

И вот в последнее время рядом с этой «болячкой» прошлых времен вскрылась еще одна. Почти всю зиму метмашевцы не получали зарплату. Как во времена бывшего кризи-

са отечественной экономики, люди добросовестно работали на склад, а готовая продукция, свозившаяся туда из цехов, так и оставалась нереализованной.

» стр. 4

### Металлургические новости

#### ДЛЯ ММК-МЕТИЗ ГОД НАЧАЛСЯ УСПЕШНО

За два месяца 2008 года на Магнитогорском метизно-калибровочном заводе произведено 117,3 тыс. тонн продукции, на 17,5% больше, чем за тот же период прошлого года.

Несмотря на то, что январь традиционно считается месяцем не самых высоких показателей в метизном производстве, ММК-МЕТИЗ превысил плановый уровень на 10% и произвел 56,5 тыс. тонн продукции. По сравнению с январем 2007 года объемы производства выросли на 20%. Рост продолжился и в феврале: при плане 60,1 тыс. тонн выпуск метизов составил 60,8 тыс. тонн.

Таким образом, с начала 2008 года произведено на 17,5 тыс. тонн продукции больше, чем за аналогичный период прошлого года. Наибольший рост достигнут в выпуске проволоки общего назначения, сетки нержавеющей, стали калиброванной, ленты стальной.

По оценкам ассоциации Промметиз, отечественное метизное производство сегодня развивается опережающими темпами. В прошлом году объем производства металлических изделий в России увеличился более чем на 10% и составил почти 3 млн. тонн. Аналитики прогнозируют сохранение темпов роста и в текущем году.

Управление информации и общественных связей ОАО «ММК».

#### ИНВЕСТИЦИИ РАСТУТ

В 2007 году объем капитальных вложений ОАО «ММК» составил около 900 млн. долларов. Об этом сообщил начальник управления инвестиций ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» Александр Пермяков на 3-й международной конференции «Модернизация предприятий металлургического комплекса России».

Для достижения долгосрочной конкурентоспособности на мировом рынке ММК реализует масштабную инвестиционную программу, которая предусматривает повышение эффективности производства за счет реконструкции существующего, установки нового оборудования и внедрения новых технологий. Затраты Магнитки в техническое развитие за период с 1997 по 2007 годы составили около 3,5 млрд. долларов. В результате были кардинально обновлены все металлургические переделы, созданы современные комплексы по производству электро-стали и сортового проката.

На 2008 год в соответствии с бюджетом запланирован объем инвестиций на уровне 2 млрд. долларов. Они будут направлены в прокатное производство - 68%, что связано с реализацией таких крупных инвестиционных проектов, как строительство комплекса толстолистного стана «5000», строительство универсального комплекса холодной про-

катки, строительство новых агрегатов непрерывного горячего цинкования и нанесения полимерных покрытий.

Управление информации и общественных связей ОАО «ММК».

#### НА АМЗ НАЧАТО СТРОИТЕЛЬСТВО

На Ашинском металлургическом заводе уложены первые кубометры бетона в основание второго электроплавильного цеха, где в апреле будущего года будет пущена первая в СНГ и 19-ая в мире автоматическая электропечь ЭП-120 с конвейерной загрузкой металлошхты.

Генеральным подрядчиком строительства ЭСПЦ-2 стало ООО «Энергогазкомплект». Уже в ноябре 2008 года подрядчик должен сдать коробку здания нового цеха АМЗ под монтаж оборудования.

В работах примут участие более 600 специалистов. Уже сегодня размещены заказы на изготовление четырех с половиной тысяч тонн ответственных металлоконструкций для нового цеха - ферм, колонн и подкрановых балок. Для их монтажа на строительную площадку будет доставлен 320-тонный подъемный кран на восьми осях

uralpress.ru

# БЕСПЛАТНЫЙ ТРУД НЕ БЫЛ, А РЕАЛЬНОСТЬ!

« стр. 3

Каждый месяц складские залежи прирастали в денежном эквиваленте на 4,5 миллиона рублей (месячный фонд оплаты труда), работники же при этом утопали в долгах. Давно забыв о достойных заработках, об отраслевых стандартах, метмашевцы не видели даже того минимума, который причитался им по установленным на ЮУМЗ тарифам.

Несвоевременная выплата зарплаты на заводе стала дополнительной причиной и без того высокой социальной напряженности. Ропот зазвучал в адрес не только администрации, но и профсоюзной организации предприятия, которая, по мнению отдельных рабочих, перестала защищать их интересы. И хотя мнения возмущавшихся по отношению к профсоюзу были не во всем объективны, но их мотивы можно было понять. Постоянные переходы завода «из рук в руки» и смена руководства, вынуждавшие профсоюз каждый раз собирать конференции и заново начинать коллективные переговоры, постепенно обескровили первичку, она стала терять авторитет и своих членов. И вот итог: сегодня в профорганизации ЮУМЗ осталось лишь немногим более 80 человек - менее 15 процентов.

Вернуть утраченное, по мнению председателя областного комитета ГМПР Юрия Горанова, можно только одним способом - решительными, бескомпромиссными действиями профсоюза по отношению к работодателю. Этот способ был продемонстрирован на

недавней встрече председателя обкома с генеральным директором ЮУМЗ Игорем Епанчинцевым, прошедшей при участии председателя профкома Татьяны Васиной и других представителей профактива. На обещание директора принять меры, дававшееся уже не впервые, представители профсоюза на этот раз ответили категорично:

- Терпеть и «входить в положение» мы больше не будем. Вот наши официальные требования: устранить нарушение трудового законодательства и правил внутреннего распорядка - погасить задолженность за декабрь 2007 года; в соответствии с законодательством начислить всем работникам денежные компенсации за каждый день задержки выплаты заработной платы, начиная с 25 января 2008 года. Срок на выполнение требований, в соответствии с законом, - одна неделя.

Но ни неделю, ни две недели спустя положение на заводе не изменилось. Не оспаривая выявленные нарушения, работодатель так и не устранил их. Тогда профком ЮУМЗ при поддержке специалистов обкома обратился в Государственную инспекцию труда с просьбой провести проверку деятельности предприятия и принять меры. Обком ГМПР обозначил проблему в областном министерстве промышленности и природных ресурсов. Одновременно прозвучала перспектива обращения представителей профсоюза в прокуратуру. Практика подобных действий в Челябинской области уже существует. Прецедент с невыплатой зарплаты на Ба-



кальском заводе горного оборудования, например, закончился дисквалификацией директора. А его коллега с Миньярского метизно-металлургического завода повезло еще меньше: дело дошло до суда и наказания по уголовной статье.

И лишь в последние дни февраля, когда на заводе вновь заговорили о приостановке работы и обращении в прокуратуру, работодатель пошел навстречу. Сначала произвели расчет за декабрь, позднее выплатили 20 процентов задолженности по зарплате за январь. Оставшийся долг на очередной встрече с представите-

лями профсоюза Игорь Епанчинцев пообещал вернуть в ближайшие недели. Служба сбыта, заверил директор, сегодня полностью реорганизована, проблем с реализацией продукции больше не будет. Правда, индексацию зарплаты, также заявленную в требованиях работников, так и не сделали. Открытыми остаются и вопросы выплаты компенсации уволенным рабочим, перечисления работодателем профвзносов. Все эти проблемы в ближайшее время директор обещал решить.

Как говорится, поживем - увидим. Вот только не совсем понятно, почему сами метма-

шевцы не хотят участвовать в решении своих проблем. Персональных жалоб, критики и пессимизма у каждого - хоть отбавляй, а объединиться, вступив в профсоюз, чтобы «всем гуртом» привлечь к ответу работодателя, показать свою силу, - до этого дело никак не дойдет. А ведь там, где есть сплоченный трудовой коллектив, решительный, готовый к солидарным действиям, там проблемы решаются совсем по-другому.

**Владимир ШИРОКОВ.**  
На снимке: рабочие ЮУМЗ рассказывают о своих проблемах.

Официально

## ИНФОРМАЦИОННЫЙ «НЕУД»

Непростой разговор о состоянии информационной работы в первичных профсоюзных организациях ОАО «Уфалейникель» и ООО «Уфалейский завод металлургического машиностроения» состоялся на заседании президиума областной организации ГМПР, прошедшем на днях.

Кроме газеты «Нисо» администрации ОАО «Уфалейникель», где статьи на профсоюзные темы являются редким исключением, никакой другой печатной продукции не выпускается. Информационные листки областного комитета и Центрального совета ГМПР в профком приходят регулярно. Но они не тиражируются и не доходят до рядовых членов профсоюза. Дело ограничивается устной информацией и распространением газеты «Труд и время на Южном Урале» с приложением «Сплав».

Еженедельно в профкоме собираются председатели цеховых комитетов, на которые приглашаются представители администрации, начальники служб и отделов. Но разговор на таких оперативных совещаниях сводится к текущим делам.

Самое большое упущение члены президиума увидели в том, что в профкоме ОАО «Уфалейникель» отсутствует система планирования работы, давно не проводятся профсоюзные собрания в цехах, не ведутся протоколы заседаний профкома. Также не разрабатывают-

ся мероприятия по организационному укреплению профсоюзной организации.

Лидер профсоюзной организации предприятия Максим Шавалеев попытался объяснить слабую работу частой сме-

✓ Нет четко выстроенной системы  
информационного обеспечения  
рядовых членов профсоюза.

ной собственника. По его словам, с каждым новым руководством приходится в очередной раз находить общий язык, но не всегда это удается. У профкома нет средств на приобретение необходимых технических средств (компьютер, факс), а администрация отказывается в помощи.

Хотя вряд ли такое объяснение может оправдать бездействие профкома. Среди предприятий горно-металлургического комплекса нашей области и соседних найдется немало тех, где так же часто меняется собственник, и проблем у них ничуть не меньше. Но профсоюзная организация ра-

ботает и не тратит время на бесконечные жалобы на свое положение.

Сложно преодолеть вакуум между председателями цеховых комитетов и профкомом Уфалейского завода металлургического машиностроения. Предцехкомы собираются еженедельно. До них доводится информация о работе профкома, о встречах лидера профсоюзной организа-

ции с администрацией, выдаются информационные листки с содержанием основных документов областного комитета и ЦС ГМПР. Но на этом этапе вся работа замыкается. Нет четко выстроенной системы информационного обеспечения рядовых членов профсоюза. До сих пор здесь не создан институт профгрупоргов. Это затрудняет возможность распространения информации в малых группах трудовых коллективов.

**PS.** Еще один важный вопрос рассмотрен на заседании президиума - об опыте работы профсоюзного комитета ОАО «Магнитогорский метизно-калибровочный завод «ММК-МЕТИЗ» по организации общественного контроля за охраной труда. Подробнее об этом в следующем номере газеты.

Нерегулярно проводятся профсоюзные собрания, на цеховых стендах нет информации по профсоюзной тематике.

Президиум оценил информационную работу первичных профсоюзных организаций ОАО «Уфалейникель» и ООО «Уфалейский завод металлургического машиностроения» как неудовлетворительную. Организации не выполнили решения V и VI съездов ГМПР, XX отчетно-выборной конференции, решения пленумов областного комитета в области информационной политики. Им рекомендовано в ближайшее время принять необходимые меры: разработать мероприятия по усилению информационной работы, на что предусмотреть в смете профкома не менее 6 процентов средств, назначить ответственных за этот сектор, организовать обучение профактива по вопросам информационной работы и другим направлениям деятельности профкома, решить вопрос с обеспечением оргтехникой.

**Анастасия ПОЛОНСКАЯ.**

## СПОР УРЕГУЛИРОВАН

28 февраля на конференции работников ЧЭМК утверждены требования к работодателю по повышению зарплаты и выполнению мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Требования, представленного руководству комбината, основывались на итогах проверки выполнения колдоговора в 2007 году. На предприятии была создана примирительная комиссия. С целью урегулирования спора и на основании требований работников профсоюзный комитет представил в комиссию проект соответствующего соглашения.

В результате двухнедельной работы стороны подписали протокол, в котором администрация предприятия обязуется в течение трех месяцев, начиная с марта, повысить зарплату согласно колдоговору 2007 года. Также установлены конкретные сроки выполнения обязательств работодателя по охране труда.

Коллективный трудовой спор на ЧЭМК урегулирован. Контроль за выполнением принятого соглашения будет осуществлять профсоюзная организация комбината, представляющая интересы работников ЧЭМК.

# КОЛДОГОВОР С ВЗАИМНЫМИ УСТУПКАМИ

## ДЕНЬ ОБКОМА В МАГНИТОГОРСКЕ

В прошлом году на Челябинском металлургическом комбинате было выплавлено 5 миллионов тонн стали. Чистая прибыль от реализации готовой продукции составила 4,9 миллиарда рублей. Рентабельность производства, выросшая до 16 процентов, превысила показатели прошлых лет. Об этом на прошедшей колдоговорной конференции ЧМК рассказал управляющий директор предприятия Сергей Малышев.

Средняя заработная плата по комбинату в прошлом году достигла 15648 рублей. Она увеличилась на 23 процента, то есть, по словам руководителя, выросла не только номинально, но и реально. В нынешнем году прибавка к зарплате также будет ощутимой - 19,3 процента. «При выполнении производственных планов и существующей структуре ОАО «ЧМК» средняя заработная плата промышленно-производственного персонала в 2008 году составит не менее 18700 рублей», - записано в новом коллективном договоре. Вот только о том, как долго и упорно профкому комбината при-

шлось отстаивать эту строчку в коллективном документе, директор так и не сказал.

Об этом напомнил в своем выступлении председатель профкома Владимир Поносов. Тот спор с работодателем по подходам к расчету зарплаты, в котором сторону работников поддержали коллективы 41 цеха (об этом мы писали в прошлых номерах), был принципиальным. Но он, по мнению профсоюзного лидера, не был самоцелью. И то, что в конце концов был достигнут компромисс, и дело не дошло до пикета, говорит о способности руководства к диалогу. Это и есть со-

циальное партнерство. А экономика без социальной направленности - это рабство.

Впрочем, и 20 процентов роста зарплаты с учетом нынешних темпов инфляции недостаточно. Как отметил на конференции делегат от цеха подготовки составов Максим Дьяченко, реальные доходы металлургов в отдельных цехах могут остаться на прежнем уровне. Поэтому проблема заработной платы на заводе хоть и стала менее острой, но не исчезла.

Есть и другие проблемы. Например, обеспечение средствами индивидуальной защиты, состояние душевых в аглопроизводстве, некорректные действия работников службы охраны, перекосы в оплате труда молодых специалистов и их наставников. Эти и другие вопросы поднимала Татьяна Кофанова (центральная аналитическая лаборатория), Антон Кузовен-

ков и Дмитрий Колпаков (доменный цех), Татьяна Руденко (аглопроизводство), Александр Себелев (5-й прокатный цех).

Заслушав и обсудив выступления, конференция утвердила отчет о выполнении коллективного договора за 2007 год и проект договора на 2008 год. За основу нового документа был взят текст предыдущего. Изменения коснулись лишь раздела «Оплата труда». Кроме средней заработной платы, будет поднята тарифная ставка рабочего 1 разряда - с 2160 до 2330 рублей. Также увеличится минимальная зарплата работника, отработавшего полностью норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности. С 1 мая 2008 года она должна быть не ниже 4,5 тысячи рублей (на тысячу рублей больше, чем раньше).

Владимир ШИРОКОВ.

На магнитогорском заводе «Уралкорд» 20 марта прошел День обкома. В коллективном выезде на предприятие приняли участие заместитель председателя областного комитета ГМПР Александр Коротких, заведующий организационным отделом Валерий Федосеев, технический инспектор труда Василий Кожухов, юристконсульт Алексей Горюнов.

День обкома в профсоюзе организуется с целью оказания практической и методической помощи отдельно взятому профкому. Эта форма работы подразумевает проведение на предприятии консультаций, встреч с профактивом и руководством завода, выработку практических рекомендаций. Она также позволяет непосредственно с места получить информацию об опыте работы первички.

Проведение Дня обкома в прежние времена доказало эффективность этой формы. Поэтому в 2003 году на пленуме областной организации ГМПР было решено ее возродить. «Уралкорд» стал очередным местом выездного мероприятия после «Уфалей-никеля» и Южноуральского завода металлургического машиностроения (г. Магнитогорск).

В ходе выездной работы на «Уралкорде» работники областного комитета провели встречи и беседы с членами профкома, активистами. Алексей Горюнов провел для членов профсоюза прием по вопросам трудового законодательства. По итогам дня профкому были даны соответствующие рекомендации, предложения по улучшению профсоюзной работы.



### Охрана труда

# СКРЫТЫЙ ТРАВМАТИЗМ - НАЦИОНАЛЬНАЯ БЕДА

В Челябинске прошел международный конгресс «Безопасность труда в металлургии-2008». В его работе приняли участие ведущие специалисты и руководители служб охраны труда металлургических предприятий Южного Урала и других регионов страны, представители МОТ, европейские эксперты.

Это мероприятие не осталось без внимания Горно-металлургического профсоюза России, который на конгрессе представлял заведующий отделом охраны труда и окружающей среды Центрального совета ГМПР Владимир Прохоров. По окончании конгресса мы встретились с Владимиром Андреевичем, чтобы поговорить о проблемах, поднятых в ходе работы прошедшего форума, о современной ситуации в сфере охраны труда и о позиции профсоюза в этих вопросах.

**- Владимир Андреевич, расскажите о конгрессе: в чем смысл мероприятия, какие вопросы на нем поднимались, насколько они сегодня актуальны?**

- Конгресс проводился на базе Челябинского НИИ безопасности труда в металлургии. Один из акцентов в выступлениях участников был поставлен на предотвращении риска, связанного с опасным производством. Подведены итоги работы по обеспечению охраны труда на металлургических предприятиях в 2007 году. Приняты серьезные, практические решения. Но смысл не только в этом. Сегодня в вопросах охра-



ны труда у нас существует корпоративная разобщенность. А конгресс позволил собрать всех вместе, создал условия для обмена мнениями.

**- Мы знаем, что вы тоже там выступали. Какие проблемы из тех, что были озвучены вами, сегодня для профсоюза особенно важны?**

- Я говорил о том, о чем обычно молчат работодатели. В первую очередь - о сокрытии несчастных случаев. Не меньшее значение, на мой взгляд, нужно уделять и проблеме профзаболеваний. Позиция

профсоюза во всех этих вопросах однозначна: мы защищали и будем защищать права работников. А вот работодатели реагируют по-разному. Когда, например, мы предложили увеличить сумму компенсации семье работника, погибшего на производстве, меня спросили: а не боимся ли мы, что в погоне за большими деньгами рабочие на производстве начнут сознательно стремиться к суициду? Я ответил: нет, не боимся, если будете платить им нормальную зарплату.

**- Чтобы жизнь, если можно так выразиться, не казалась дешевле смерти, какая зарплата должна быть у металлургов?**

- Не менее двух тысяч долларов - у рабочих ведущих профессий и 15-20 тысяч рублей - у представителей вспомогательных профессий. Деньги у менеджеров есть, и мы будем настаивать на этих цифрах в ближайшее время. Не спорю, в последние годы материальное положение металлургов значительно улучшилось, они стали увереннее смотреть в будущее. Но для достойной жизни этого все же недостаточно. Тем более что достойная жизнь - это не только благосостояние, но и здоровье. А здоровье сейчас, судя по отзывам на форуме нашего сайта, волнует людей не меньше, чем деньги.

**- Вы упомянули тему сокрытия несчастных случаев: про-**

**блема не новая, но на сегодня, к сожалению, так и не решенная. В чем же причина? Есть ли вообще способы ее решения?**

- Я расскажу один случай. Несколько лет назад как пред-

нас, ничего не утаивают. Сокрытие несчастных случаев - это наша, если можно сказать, национальная «болячка». Но вылечить ее, как показывают примеры, можно.



Достойная жизнь - это не только благосостояние, но и здоровье

ставитель Центрального совета ГМПР я работал на Красноярском алюминиевом заводе, где исполнительным директором был иностранец, англичанин. Так вот он, как только приступил к своим обязанностям, в первую очередь поставил ребром вопрос охраны труда. Он отменил административную ответственность работников за нарушения правил техники безопасности, приво- дившие к травмам. Когда происходил несчастный случай, проводили расследование, но виноватых не наказывали. И работники стали замечать и докладывать о каждом нарушении, каждой царапине. Через некоторое время показатели травматизма на предприятии кардинально изменились в лучшую сторону.

Такой опыт сегодня распространен на Западе, и мне он представляется альтернативным. За рубежом сейчас учетный травматизм выше, чем в России, но там, в отличие от

**- Совместными усилиями, разумеется Я имею в виду работодателя и профсоюз.**

- Верно. И в этом плане уже есть сдвиги. Сегодня «продвину- нутый» работодатель понимает, что мы делаем общее дело. Ведь здоровый работник - это полноценный работник, он выгоден менеджменту. Да и на международном рынке учитывают не только качество и цену продукции, произведенной предприятием, но и его престиж в сфере охраны труда. Поэтому та система контроля, которую мы создали в ГМПР за последние годы, - 50 технических инспекторов, 16 тысяч уполномоченных по охране труда, тысячи представителей профсоюза в совместных комитетах предприятий по охране труда - это мощная сила, готовая помочь и помогающая работодателю. Это социальное партнерство в действии.

Записал Иван ЛАПТЕВ.

Профсоюзная учеба

## ОТКРЫТИЯ В ШКОЛЕ МОЛОДОГО ПРОФЛИДЕРА

Март - новый учебный месяц. На очередной этап занятий по программе Школы молодого профсоюзного лидера был приглашен преподаватель Московского центра социально-трудовых отношений Эдуард Вохмин. Семинар настолько отличался от предыдущих, что многие его участники были в замешательстве.

Учебу построили в необычной манере. Эдуард выступил в роли координатора, штурмана, который не ведет, а направляет. А куда идти, это должен был решить каждый из нас.

Семинар прошел динамично. Участники почти не сидели на местах. Постоянно были практические задания, которые ребята ставили сами на реальных примерах из практики. Решая эти задания, мы сами находили ответы на вопросы. Оказалось, что все решения мы знаем, просто не можем их сгруппировать в одно целенаправленное действие. Когда, вроде



бы, все получалось и формировалось решение, преподаватель усложнял ситуацию, и опять приходилось искать новые пути.

Самое основное, что было дано ребятам, это понимание проблемы. Как оказалось, чтобы повысить профсоюзное членство, нужно привлечь к решению проблемы работника его самого и попробовать ре-

шить эту проблему совместно. Для ребят это стало открытием.

Далее последовали другие открытия: план предприятия с доскональным профчленством в каждом подразделении и выявлением актива путем оценки по 5-балльной системе; определение наиболее весомой проблемы в подразделении (на предприятии); выявление работников, с которыми нужно работать в первую очередь; выработка общей стратегии достижения цели.

Несмотря на стремительную динамику, в которой шел семинар, и обилие информации, к концу учебы у нас все разложилось по полочкам, и многие из ребят просто поразили своим дальнейшим настроем и мыслями.

Нам есть чему учиться, нужно познавать новые методики и школы. Но, как сказал Эдуард, нет единой методики для всех, практика должна быть у каждого своя.

Владимир НЕЧАЕВ,  
специалист обкома ГМПР.



## ОХРАНА ТРУДА С ФАНТАЗИЕЙ И СМЕКАЛКОЙ

На Златоустовском металлургическом заводе прошел заключительный тур ежегодного смотря-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда 2007 года».

В упорной борьбе в финал вышли восемь работников ОАО «ЗМЗ» и ООО «Завод по ремонту металлургического оборудования».

В день заключительного тура с самого начала программы всем было ясно, что борьба предстоит нешуточная. Болельщики, полные решимости поддержать своих коллег, вооружились плакатами, «кричалками» и «шумелками». Короткое приветствие участникам и жюри, активно представленному членами профкома; пожелание удачи - и финальный тур начался.

Домашнее задание - создать проект уголка по охране труда и отличительную эмблему для уполномоченного. Оценка этого задания сразу же прибавила интриги. В результате максимально высокий балл за эмблему - оригинальную и лаконичную - получил представитель 2-го электросталеплавильного цеха. Что же касается уголков, то тематическому разнообразию, фантазии и художественной смекалке здесь не было предела. Механическому цеху, цеху ремонта металлургических печей и

центральной заводской лаборатории удалось вырваться по этому виду состязаний вперед.

Решающим этапом стало выступление конкурсантов. Они рассказали о своей работе, о проблемах, с которыми приходится сталкиваться при выполнении обязанностей, поделились опытом.

✓ Тематическому разнообразию, фантазии и художественной смекалке не было предела

Еще в июле, согласно условиям конкурса, каждый участник выбрал тему для контрольного наблюдения - производственный процесс, безопасность труда, использование средств защиты, факторы производственной среды, порядок и чистота на рабочем месте и так далее. Теперь нужно было не только назвать обнаруженные недостатки, но и внести предложения по их устранению. «От борьбы с последствиями несчастных случаев на производстве - к их предупреждению» - таков девиз уполномо-

ченных по охране труда. Соответственно взятому курсу были и предложения.

Последние минуты перед оглашением результатов. Болельщики неистовствуют. И вот решением жюри победителем признана Ирина Буданова (ЦЗЛ). Ей вручена премия - 5 тысяч рублей. Второе место и награда в 4 тысячи рублей - у Валентина Тутаева (ЭСЦ-2). Третье место поделили работники термокалывочного цеха Вячес-

лав Суворов и Борис Маринкин. Они получили по 2 тысячи рублей.

Лучшим уполномоченным ООО «ЗРМО» признан Александр Рыбин (ЦРМП). Второй стала Марина Маклыгина (механический цех). Третье место поделили Вадим Нусратуллин (ЦРМП) и Владимир Семеновский (цех ремонта стале-плавильного оборудования). Им также вручены денежные призы.

Татьяна ПЕРЕПЕЛКИНА,  
г. Златоуст.

Юридическая консультация

## РАБОТА И ОБУЧЕНИЕ

В областной комитет ГМПР обратился молодой работник одного из челябинских предприятий, обучающийся в вузе.

- В прошлом году я поступил на заочное отделение ЮУрГУ. Одновременно продолжал работать на предприятии. Зимой, когда пришло время сдавать экзамены, у меня возник спор с руководством цеха по поводу длительности моего учебного отпуска и величины заработка за этот период. Скажите, пожалуйста, какие гарантии в этом случае предусмотрены законом?

На вопрос отвечает юрисконсульт обкома Алексей Горюнов.

- Работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, работодатель **обязан создавать необходимые условия** для совмещения работы с обучением, оказывать им помощь в овладении профессиональными знаниями и навыками, выделять места для производственной практики, **своевременно предоставлять льготы**. Обращаю внимание на то, что гарантии предоставляются в том случае, если работника на учебу **направил работодатель** или если работник поступил **самостоятельно** в образовательное учреждение и получает образование соответствующего уровня **впервые**.

В соответствии со статьей № 173 Трудового кодекса от работодателя можно требовать дополнительный отпуск **с сохранением среднего заработка** в случае прохождения в **вузе** промежуточной аттестации на 1-м и 2-м курсах - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 50 календарных дней, а также в случаях подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых госэкзаменов (4 месяца), или просто сдачи итоговых госэкзаменов (1 месяц).

**Без сохранения зарплаты** 15-дневный отпуск предоставляется работникам, допущенным к вступительным испытаниям в вузы, слушателям подготовительных отделений вузов (для сдачи выпускных экзаменов), работникам для прохождения промежуточной аттестации; 4 месяца даются для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых госэкзаменов, 1 месяц - для сдачи итоговых госэкзаменов.

Один раз в году работодатель оплачивает работнику проезд к месту нахождения вуза и обратно. За 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи госэкзаменов рабочая неделя по желанию работника сокращается на 7 часов. За время освобождения от работы выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже МРОТ.

## МЕТАЛЛУРГИ УЛЫБАЮТСЯ

Отец спрашивает дочь:  
- Котёнок, а что это за симпатичный седовласый мужчина, которого я вчера видел с тобой рядом, когда ты вела машину?  
- Папочка, это мой инструктор по вождению. Но он вообще-то брюнет был до того, как сел со мной в машину...  
\* \* \*

- Сударь, вы подлец! Я вызываю вас на дуэль!!!  
- Предоставляю вам выбрать оружие: шпага или пистолет?  
- Шпага.  
- Отлично. А я - выбираю пистолет!  
\* \* \*

СМС-сообщение: «Вы выиграли поездку в экзотическую горную страну. Военкомат»  
\* \* \*

Около года перед сном включал разнообразные уроки английского.

Пытался учить язык во сне. Результат немного неожиданный: теперь при звуках английского мгновенно засыпаю как убитый.

А выучить язык не получилось.  
\* \* \*

- Можете ли вы предложить какой-нибудь способ борьбы с ростом числа чиновников?  
- Использовать опыт католической церкви!  
- То есть?

- Ввести безбрачие чиновников: запретить им создавать семьи и заводить детей!  
\* \* \*

- Дорогой, у тебя есть мечта?  
- Была.  
- А теперь?  
- А теперь у меня есть ты.  
\* \* \*

Девушка на иномарке в автосервисе. Механик спрашивает:  
- И что у вас, красавица?  
- Да дергается она и глохнет.

Механик открывает капот, под ним записка:  
«Она ездить не умеет. Я платить не буду. МУЖ»  
Механик закрывает капот.  
- Извините, но мы помочь ничем не можем, вам нужен другой сервис.

Девушка раздраженно:  
- Ну что за ерунда, уже в седьмом сервисе отказывают?!!  
\* \* \*

- Ты кто?  
- Конь.  
- А чего пришел?  
- Я у вас еще не валялся.  
\* \* \*

- Доктор, что меня теперь ждет? Операция? Ампутация?  
- Большой, я не могу вам всего рассказать. Вам потом будет неинтересно.  
\* \* \*

Роддом в панике! Дошли слухи, что в России проводится год Китая.