



# СПЛАВ

WWW.GMPR74.RU

№15(68) • 1-15 АВГУСТА 2008 г.

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

## ПИКЕТ РАБОЧЕЙ СОЛИДАРНОСТИ

Сегодня «Аркаим-плаза», пожалуй, одно из самых шикарных офисных зданий центра Челябинска. Потому-то и «поселились» здесь богатенькие представительства российских и зарубежных банков, таких, к примеру, как «Райффайзен банк» или «Банк Сосьете Женераль Восток». И вдруг у фасада этого дворца прохожие увидели группу людей со знаком ГМПР на наклейках и транспарантами в руках. Люди стояли молча, хотя их плакаты вовсю кричали: «Требуем выполнения отраслевого тарифного соглашения!», «Работающий человек не должен быть бедным!», «Мы против дешевой рабочей силы!», «Маленькая зарплата - бедная страна!». А еще: «Русская медная компания» - мы требуем разрешения разногласий!».



Не к банкам, а именно к офису челябинского представительства «Русской медной компании» (РМК), «квартирующему» здесь же, пришли 7 августа люди с плакатами и транспарантами. Это представители профсоюзных организаций предприятий горно-металлургической отрасли встали в пикет, выражая свою солидарность работникам Кыштымско-

го медэлектролитного завода, комбината «Карабашмедь» и Александринской горно-рудной компании, входящих в РМК.

Наша газета не раз писала о том, что работодатели РМК, имеющие амбициозные планы развития своих предприятий, инвестируют в производственные мощности немалые деньги. Вот только инвестировать в персонал, платить людям дос-

тойную заработную плату никак не желают. Но работники - не рабы и молчать больше не намерены. И на защите их интересов стоит профсоюз.

Рассказывает участник пикета, председатель профсоюзного комитета Кыштымского медэлектролитного завода Валерий Зимин:

- Нынче у нас на заводе прошла конференция трудового

коллектива, на которой был принят коллективный договор с протоколом разногласий. Они касаются вопросов оплаты труда. И сегодняшняя наша акция направлена на то, чтобы побудить руководство «Русской медной компании» сесть с нами за стол переговоров по урегулированию спорных вопросов. Ну и, естественно, мы солидарны с работниками «Карабашмеди» и

Александринской горно-рудной компании. Ситуация на этих предприятиях схожа с нашей. Но если на Александринке произошли сдвиги в сторону улучшения, то у нас все остается в подвешенном состоянии. Вот уже прошло больше месяца после принятия протокола разногласий, однако ситуация не меняется.

» стр. 4

### Металлургические новости

#### ПРОИЗВОДСТВО НИКЕЛЯ СОКРАТИТСЯ ВДВОЕ

Руководство ОАО «Уфалейникель», входящего в состав холдинга «Промышленная металлургическая компания», приняло решение до конца 2008 года сократить выпуск никеля вдвое, остановив две из пяти плавильных печей. Причиной тому стало резкое падение мировых цен на металлический никель до 17-18 тысяч долларов США за тонну и увеличение цены на игольчатый кокс, необходимый для производства никеля, с четырех до 15 тысяч рублей за тонну.

В 2008 году по сравнению с 2007 годом выпуск никеля планируется сократить на 30 процентов. При этом ежемесячный чистый убыток предприятия даже при работе на трех из пяти печей может составить от 200 до 250 миллионов рублей. Полностью остановить печи завод не может, так как они задействованы в системе теплоснабжения Верхнего Уфалея, а массовое сокращение трудового коллектива градообразующего предприятия приведет к социальному взрыву.

#### ОТМЕЧЕНА МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА ММК

Заведующий отделом по работе с молодежью профсоюзного комитета ОАО «ММК» Олег Обухов стал лауреатом премии Законодательного собрания Челябинской области.

Эта премия учреждена в мае нынешнего года за активное участие в реализации государственной молодежной политики, за работу в общественных молодежных организациях, направленную на создание условий для всестороннего развития личности. Этой наградой отмечена успешность молодежной политики на ведущем предприятии региона.

Работа с молодежью в ОАО «ММК» строится по принципу взаимного сотрудничества администрации, профсоюзного комитета, Союза молодых металлургов и Совета молодых специалистов. Целью работы с молодежью является привлечение, отбор и закрепление молодых работников на комбинате. Забота о трудовых династиях, встречи ветеранов с молодежью, шефство над школами и базовыми училищами, яркие, запоминающиеся профессиональные праздники, чествование лучших тружеников комбината - все это способствует сохранению славных традиций легендарной Магнитки.

#### БРИТАНСКИЕ ЭКСПЕРТЫ ДАДУТ ОЦЕНКУ

По заказу ОАО «Челябинский цинковый завод» эксперты британской компании «SRK» проведут оценку запасов Амурского цинкового месторождения, расположенного на территориях Брединского и Варненского районов Челябинской области, по международному протоколу «JORC».

В доразведку месторождения, прогнозные ресурсы которого превышают один миллион тонн цинка, предприятие уже вложило более 200 миллионов рублей. Утверждение балансовых запасов Амурского месторождения в Министерстве природных ресурсов РФ планируется провести до конца 2008 года. По рекомендации экспертов «SRK» будет определен и способ разработки месторождения. Первоначально разработку планировалось вести малозатратным карьерным способом, но, учитывая характер расположения рудных тел, а также близость к месторождению особо охраняемого культурного памятника - «Аркаим», способ разработки может быть и шахтным. Ориентировочная годовая мощность горнодобывающего предприятия на месторождении составит 25 тысяч тонн цинка в концентрате.

#### «ММК-МЕТИЗ» НЕ СНИЖАЕТ ТЕМПОВ РОСТА

ОАО «ММК-МЕТИЗ» является одним из лидеров российского метизного рынка. В 2007 году завод вышел на первое место среди российских производителей метизов по темпам роста производства. Его доля на российском рынке выросла по сравнению с предыдущим годом на 4 процента. В 2008 году планируется довести годовой выпуск товарной продукции и ее реализацию до 772,5 тысячи тонн.

# ПИКЕТ РАБОЧЕЙ СОЛИДАРНОСТИ

« стр. 3

На фоне роста цен на продукты питания, товары и услуги наша зарплата теряет покупательную способность. Мы убеждены, что администрация предприятий должна идти на индексацию заработной платы и ее повышение. Пока мы слышим одни обещания, а проблема остается. Наши требования соответствуют отраслевому тарифному соглашению: мы настаиваем на том, чтобы к концу года средняя заработная плата по предприятию равнялась четырем прожиточным минимумам (ПМ) по нашему региону. А сейчас зарплата равняется 3,5 ПМ, хотя еще в начале года достигала 3,7 ПМ. Снизилась инфляционные процессы.

Здесь же, на пикете, увидел Петра Каштайкина, председателя профкома Александринской горно-рудной компании. В прошлом номере нашей газеты мы рассказали о том, что работники и этого предприятия РМК, неудовольствованные зарплатой и доведенные до отчаяния бесконечными сверхурочными, за которые работодатель не желает платить по закону в двойном размере, начали коллективный трудовой спор. Что принесли примирительные процедуры?

- Вчера поздно вечером состоялось последнее заседание примирительной комиссии по коллективному трудовому спору, - устало, но удовлетворенно говорит Петр Михайлович. - Отмечу, что основные вопросы протокола разногласий, а они у нас касались только раздела оплаты труда, очень тяжело решались. Разрешились они только в последний день к вечеру. Мы нашли компромисс. То, о чем договорились, нас больше устраивает, если сравнивать с прежними предложениями работодателя. Раньше мы требовали поэтапного увеличения заработной платы на 30 процентов. Работодатель согласился на это, но только в конце года. А еще мы добились,

что администрация погасит людям долг, возникший по причине неправильной оплаты переработок. Как вы знаете, на предприятии очень много сверхурочных работ. Есть люди, переработавшие аж по тысяче часов в год. А оплачивались они в одинарном размере, что противоречит Трудовому кодексу. Сейчас, по решению согласительной комиссии,



работодатель направляет на погашение долгов по сверхурочным работам 6 миллионов рублей.

А еще Петр Каштайкин поведал, что профсоюз предприятия добился повышения минимальной заработной платы до 1,2 прожиточного минимума, а у высококвалифицированных специалистов она достигнет 6 ПМ. Это существенная прибавка к зарплате.

В случае провала примирительных переговоров, люди на Александринке были готовы выйти на пикет у административного здания обогатительной фабрики. Но поскольку найден компромисс, пикет отменен. Сегодня Петр Каштайкин здесь, в пикете возле представительств «Русской медной компании» в Челябинске, демонстрирует свою солидарность со всеми работниками

предприятий горно-металлургического комплекса области.

В наш разговор вступает Надежда Панина, заместитель председателя профкома ЗАО «Карабашмедь»:

- Обстановка на комбинате у нас напряженная. Принят коллективный договор с протоколом разногласий, которые до сих пор не разрешены. У нас работала примирительная ко-

мпания у металлургов средняя заработная плата - 11 тысяч рублей. Это, конечно же, мало. Но есть заработки гораздо ниже. Например, лаборанты получают по 6 тысяч рублей. Это в том случае, если люди работают в праздничные и выходные дни, которые оплачиваются в двойном размере. А есть работники, я имею в виду, к примеру, банщики, которые получают по 2 900 рублей в месяц. За такую зарплату не стоит, наверное, ходить на работу. Но как жить? Представьте себе: семья из четырех человек только за квартиру с коммунальными услугами платит около 2,5 тысячи рублей. А ведь еще надо питаться, одевать и обувать детей. Поэтому у нас приходят на предприятие молодые люди, получают первую зарплату и тут же подают заявление на увольнение. Кто будет работать за такую зарплату?!

Сегодня мы здесь, в пикете, потому что солидарны с работниками других предприятий. Надеемся, что наши требования будут услышаны.

Прокомментировал происходящее Юрий Горанов, председатель комитета областной организации Горно-металлургического профсоюза России:

- Цель сегодняшней нашей акции состоит в том, чтобы побудить руководство «Русской медной компании» к диалогу с профсоюзом, с работниками предприятий в вопросе оплаты труда. А еще в большей степени - это поддержка профсоюзных комитетов этих предприятий, которым сегодня не очень легко. На них оказывается большое давление со стороны работодателей.

Прошло уже два месяца после принятия коллективных договоров с протоколами разногласий. Этого времени вполне достаточно для того, чтобы выработать какое-то решение, достигнуть компромисса в коллективном споре, но этого до сих пор не происходило. Успех есть только на Александринке.

Пикет показал, что все предприятия горно-металлургического

комплекса Челябинской области солидарны с работниками «Русской медной компании». Сегодня здесь есть представители и Магнитогорского металлургического комбината, и Ашинского металлургического, и Челябинского металлургического комбината - практически со всех предприятий отрасли.

Мы встречались с руководством «Русской медной компании». Разговаривали и с вице-президентом компании по экономической безопасности господином Сабуровым, и с Валерием Михайловичем Улановским - руководителем представительства компании в Челябинске. Из разговоров с ними мы поняли, что они ищут решение, но вот темпы разрешения разногласий с трудовыми коллективами нас не устраивают. Сегодня на дворе уже август, а вопросы индексации заработной платы, увеличения ее не разрешены. Хотя переговоры начались еще в феврале-марте.

Хочу выразить благодарность тем профсоюзным комитетам горно-металлургических предприятий, которые направили своих представителей для участия в пикете, тем самым выразив солидарность с работниками «Русской медной компании».

Ровно час простояли люди с плакатами возле здания «Архим-плаза». Но представители РМК так и не вышли к пикетчикам.

- Ничего, - сказал напоследок пришедший поддержать товарищей профсоюзный лидер Челябинского электрометаллургического комбината Александр Баженов, - пусть они знают, что наша акция - это только начало. Мы будем повсеместно бороться за права рабочего человека!

Александр Борисович знает, о чем говорит: электрометаллурги ежегодно, можно сказать, «с боем» выколачивают из работодателя прибавку к зарплате.

Анатолий УСОЛЬЦЕВ.

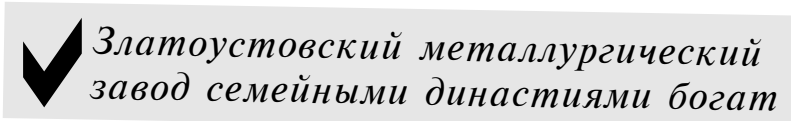
## ТВОЯ СЕМЬЯ - ТВОЕ БОГАТСТВО

Нынешний День металлурга запомнился особой, «семейной» направленностью: на праздничных приемах чествовались трудовые династии предприятий горно-металлургического комплекса. 250 представителей трудовых династий были приглашены в Москву на торжественное собрание, состоявшееся в Российской академии государственной службы при президенте РФ. Среди побывавших на торжествах в Москве - семья Скворцовых из Златоуста.

Златоустовский металлургический завод семейными династиями богат. Начиная от династии нынешнего управляющего директора, Рыбкина Александра Владимировича, общий трудовой стаж на заводе которой составляет не одну сотню лет. Не в первом поколении на заводе представляют свои семейные династии председатель профкома М.С. Сафиев, его заместитель А.Д. Мозжерин. На торжественный прием профсоюзного актива, организованный в канун Дня металлурга обкомом ГМПР в Челябинске, профком завода делегировал трудовую династию других Мозжеринных - Владимир Васильевич и его супруга Светлана Васильевна трудятся в цехе ремонта металлургических печей.

В семье Скворцовых, встре-

тивших День металлурга в Москве, сегодня на заводе работают три представителя. Геннадий Александрович, инженер



подготовки производства прокатного цеха №1, его супруга, Вера Федосеевна, оператор насосных установок паросилового цеха, и их дочь, Наталья, экономист в расчетном отделе завода.

С главой династии, Геннадием Александровичем Скворцовым, мы встретились в профкоме - на его родной территории. И это не преувеличение, ведь с профсоюзной работой Скворцова связывают тридцать лет.

В 1964 году пришел Геннадий во второй прокатный цех после профтехучилища машинистом электромостового крана. С удовольствием включился в спортивную жизнь цеха, завода. Спортом Геннадий увлекался с детства - без футбола и хоккея не проходило и дня. Энергичного парня избрали в цехком и поручили физкультурно-организаторскую работу. И

не ошиблись, чему доказательство - успехи в заводских соревнованиях цеховых команд. В 1977 году Скворцов перешел вальцовщиком на стан «600», но в профсоюзной организации по-прежнему отвечал за спорт. А когда объединились два прокатных цеха, первый и второй, Геннадия Александровича избрали председателем объединенного цехового комитета, и вот уже второй десяток лет он возглавляет самую крупную це-



Геннадий Скворцов с дочерью Натальей

ховую профсоюзную организацию на заводе.

Круг обязанностей и забот вышел далеко за рамки спортивной работы, но и сегодня команда цеха № 1 лидирует в заводских спортивных мероприятиях. Больше того, она является костяком заводской сборной на соревнованиях более высокого уровня. К примеру, совсем недавно прошла в Златоусте III Спартакиада компаний группы «ЭСТАР» (одной из которых и является ОАО «ЗМЗ»). По итогам Спартакиа-

ды первое место в общекомандном зачете, набрав 85 очков, заняла сборная Златоустовского металлурга, подтвердив свой титул чемпиона, завоеванный в 2007 году на II Спартакиаде ГК «ЭСТАР» в Волгограде.

Много работы у цехкома и его председателя. В первом прокатном самая большая ветеранская организация, а заботу о ветеранах не только профсоюз, но и администрация и цеха, и завода считает своим долгом.

» стр. 5



К 60-летию областной организации

## МЕТАЛЛУРГИ В КУЛЬТУРНОЙ СРЕДЕ

Когда мне предложили быть заведующей культурно-массовым отделом обкома профсоюза металлургов в 1980 году, я с легкостью согласилась, ибо до того 10 лет отработала председателем горкома профсоюза учителей, 13 лет была членом пленума этого обкома. Но оказалось, все не так просто и легко, как мне это показалось вначале. У металлургов была сильная материальная база социальных объектов: более 40 дворцов культуры и клубов, 78 киноустановок, 25 загородных лагерей, 26 крупнейших библиотек, 10 клубов юного техника, 89 комнат школьника по месту жительства. В год отдел отправлял до четырех тысяч трудящихся за границу. Уделялось много внимания всесоюзным общественным движениям, наставничеству, школам коммунистического труда; в металлургической отрасли проводились соревнования среди дворцов, библиотек, киноустановок, клубов юных техников, загородных лагерей. И в этой связи шел большой поток бумажной отчетности, нужной и ненужной.



И, конечно, от такого объема работы я растерялась: как сделать, чтобы не упустить ни одно звено? А в отделе только две штатные единицы - заведующая и инструктор по кино. И мне в этот период большую помощь в организации работы отдела оказал председатель обкома профсоюза Виталий Васильевич Ураев.

Он сам объехал все социальные объекты металлургов и горняков, переговорил не только с председателями профкомов, но и с первыми руководителями предприятий. После этой командировки отделу были выделены дополнительные штатные единицы. Усилили работу культурно-массовой комиссии обкома профсоюза, куда вошли активные профсоюзные лидеры: Середкин И.С. (МКЭ), Иванов В.И. (ММЗ), Краснова М.П. (ЧМК), Скорова А.Н. (ММК), Шатилов О.И. (к-т «Магnezит»), Ключев А.П. (ЧТПЗ), Тюменцев И. К. (ЧЭМК) и другие. Они стали хорошими помощниками отдела, самоотверженно отдавали все свои силы этой работе. Они ездили в другие профкомы, делились опытом, учили новичков. Кроме того, мы создали при отделе советы директоров дворцов, библиотек, клубов юных техников, общежитий, начальников загородных лагерей.

Большую помощь оказал и культурно-массовый отдел ЦК профсоюза металлургов (Проценко Р.П.).

Мы, работники отдела, старались перенять все лучшее в наших первичных профсоюзных организациях, бывать на всех Всесоюзных семинарах по этой работе. Вскоре и мы на базе нашего обкома профсоюза стали проводить совещания, семинары всесоюзного значения: Всесоюзное совещание директоров дворцов культуры страны на базе ЧМК, ЧЭМК (председатели профкомов Шерстнев А.В., Федосеев В.А., директора ДК Кузьмина, Тюменцев Н.Н.). На базе ММК Всесоюзные семинары и совещания проходили по-

стоянно: о работе по месту жительства, клубах юных техников, загородных лагерях, на тему «Рабочему классу - достойное пополнение» и другие.

Большое внимание уделялось отдыху детей и взрослых. При объезде загородных лагерей выяснилось, что материальная база их довольно слаба: во многих лагерях дети живут в палатках и неблагоустроенных домах. И опять помог В.В. Ураев. Он обязательно во время командировок встречался с директором завода, и после этого на предприятиях проводились вечера трудовой славы, слеты комсомольско-молодежных коллективов, женского движения, наставников, вечера отдыха цехов, посвящение в рабочий класс, клубы выходного дня, работали любительские объе-

боту не поднять. Только профсоюзные комитеты, заинтересованность предприятий и культур учреждений могли проводить такую большую работу.

Начинался сдвиг в улучшении материальной базы загородных лагерей. Мы побывали во всех 25 лагерях. ММК, ЧЭМК, комбинат «Магnezит», АМЗ, ЧТПЗ, «Вторчермет» стали строить в лагерях новые корпуса с горячим и холодным водоснабжением, создавались места для кружковой работы. Следили за питанием детей. Все работники обкома выезжали летом с проверкой работы лагерей.

В 80-е годы за летние месяцы ежегодно отдыхало 65-70 тысяч детей, цена путевки 7 рублей 20 копеек.

Профсоюзные комитеты совместно с начальниками лагерей стали тесно сотрудничать с высшими учебными заведениями. В каждом лагере появилась студотряды. Работа с детьми стала интересной.

В 70-80 годах на предприятиях сложилась система организации свободного времени трудящихся. Проводилась цеховая художественная самодеятельность, заводские смотры. Во дворцах и клубах работало более 500 коллективов художественной самодеятельности, а это ведь более 40 тысяч увлеченных и талантливых трудящихся.

Кто-то скажет: цифры, цифры! Но цифры - вещь точная и упрямая. За ними - огромный труд влюбленных в свое дело клубных работников, несущих радость творчества, радость общения, радость создания прекрасного. Это Ступак А.Н., Коновалова Н.М., Буданова С.Г., Зайкова Т.И., Рыжова В.М., Розенфельд А.А., Щепилова Л.Я., Брагунец М.М., Кузьмина Т.И., Маслова Л.А. и многие другие.

И то решение, которое вынесли высшие профсоюзные органы страны в 90-х годах, вдохновленные идеями рыночных реформ, больно ударило по работникам культуры, так как

Мы старались перенять  
все лучшее в наших  
первичных профорганизациях

динения и клубы по интересам.

Администрации и профкомы ММК, ЧМК, ЧТПЗ, комбината «Магnezит», АМЗ и других предприятий заботились о том, чтобы улучшить материальную базу дворцов, старались расширить сферу услуг, привлечь как можно больше металлургов, горняков и членов их семей к здоровому активному отдыху. В проведении профессиональных праздников помогал, принимая участие, весь аппарат обкома профсоюза. Наш отдел делал все возможное и даже невозможное, чтобы лучше организовать досуг трудящихся и их детей. Это Попова Н.В., Саббатовская Е.В., Роевко Т.К. и др.

Конечно, направлял, помогал и требовал решения всех этих вопросов председатель обкома Виталий Васильевич Ураев.

Я очень любила свою работу, она давала мне глубокое удовлетворение. Но я хорошо понимала, что без профсоюзных комитетов нам всю эту ра-

зубило многолетнюю связь профсоюза и культур работников. Сразу же распалась цеховая художественная самодеятельность, практически все комнаты школьника по месту жительства стали магазинами или офисами; занятия в коллективах художественной самодеятельности стали платными, исчезли многие загородные лагеря, клубы юных техников.

Как хочется, чтобы снова было единение трех организаций: предприятий, профкомов и культпросветучреждений, и создавалась бы мощная система работы по организации досуга трудящихся и детей. Ведь до сих пор металлурги и горняки в любом городе ласково говорят: «Наш дворец!».

А может это еще будет?

**Людмила РЫКОВА,**  
бывшая заведующая  
культурно-массовым отделом  
обкома профсоюза  
металлургов.

## ТВОЯ СЕМЬЯ - ТВОЕ БОГАТСТВО

« стр. 4

Конечно, на первом месте был и остается коллективный договор, его содержательное наполнение и качественное выполнение. Геннадий Александрович - член согласительной комиссии завода по коллективному договору. Он уверен, что главное для представителей профсоюза при составлении и подписании колдоговора - умение убеждать. И не резким словом, а аргументами. Тогда и находится взаимопонимание.

Собственно, это золотое правило хорошо не только для «больших» переговоров, но и для семейных рамок. В семье Скворцовых взаимопонимание находят всегда.

Вера Федосеевна - также коренная жительница Златоуста. Как и Геннадий, из детей младшая в семье. Познакомились они с Геннадием в родном городе. Создали семью, и завод стал их вторым домом. Вера работала сначала в цехе столовых приборов, а потом перешла оператором насосных установок в паросилового цеха, в котором трудится уже больше 20 лет. Несмотря на сменный график работы, Вера Федосеевна также в своем цехе ведет профсоюзные дела. Была профгруппоргом, сейчас она страхделегат в своей профгруппе. Бывает, и за семейным столом возникают разговоры на профсоюзную тему, и это, считают Скворцовы, нормально. Это их жизнь, их общее дело. Заводу отдает полученные в техникуме экономические знания и дочь, Наталья. Сейчас она продолжает учебу заочно в

Московской финансово-юридической академии, растит сына, Никитку, который нынче пойдет в пятый класс. Никитка - это любимец всей семьи. Бабушка с дедушкой с удовольствием обустроивают его летний отдых, а дед и к спорту причает. В свои юные годы Никита имеет уже пять медалей за победы в своей возрастной группе в соревнованиях по у-шу.

Свое красивое увлечение есть и у бабушки Никиты. Вера Федосеевна обожает цветы, и вся квартира Скворцовых утопает в домашней зелени. Неудивительно, что в Москве в самый большой восторг ее привели не сам прием и торжественное чествование металлургов, а живые цветы на светильниках на Поклонной горе. Москву Скворцовы знают и любят, и с удовольствием отмечают, что она преобразуется, и летом это особенно заметно. Геннадий Александрович нынче был в столице и зимой - делегатом на съезде ГМПР. Но только летом, путешествуя на теплоходе, можно было во всех удивительных подробностях рассмотреть знаменитый памятник Петру Первому в водах Москвы-реки, как только летом можно увидеть и оценить по достоинству театр фонтанов на Поклонной горе.

- Москва, конечно, - удивительный город, но даже оттуда тянет домой, в Златоуст, в нашу маленькую Швейцарию. Дом есть дом, - заключает наш разговор Геннадий Александрович.

И как с ним не согласиться?

Наталья ЛАДУШИНА.

### Юридическая консультация

## ОПЛАТА УЧЕБЫ ЗА СЧЕТ РАБОТОДАТЕЛЯ

**Сын учится в институте. Два года за его обучение я платила сама. Сейчас предприятие, на котором он работает, согласилось оплачивать его учебу. Как правильно все оформить?**

В таких случаях работник и работодатель заключают специальное соглашение, в котором предусматриваются условия оплаты учебы и обязанности работника.

Как правило, работодатель заинтересован в том, чтобы после оплаты учебы работник отработал определенное время на его предприятии. Согласно ст. 249 ТК РФ, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя. Что такое уважительные причины, закон не раскрывает, оставляя это на усмотрение сторон, а в случае недостижения сторонами соглашения по этому вопросу - окончательное решение принимает суд. Однако можно и в самом трудовом договоре или соглашении установить уважительные причины. Раньше норма ст. 249 ТК РФ была сформулирована не совсем четко относительно объема обязанности работника: должен ли он возместить полностью все затраты, независимо от того, сколько он проучился и проработал потом, или это возмещение должно быть пропорциональным тому сроку, который он не отработал?

С 6-го октября 2006 года вступили в силу изменения, внесенные в Трудовой кодекс Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ. Изменения внесены, в том числе, и в ст. 249 ТК РФ. Теперь она звучит так: «В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении». Таким образом, в соглашении можно предусмотреть порядок пропорционального возмещения затрат или вообще условие о том, что работник не должен ничего возмещать.

Центр социально-трудовых прав.



# МОЛОДЕЖНЫЕ ДЕЛА СЕГОДНЯ

Obkom@gmpr74.ru  
Forum.gmpr74.ru



Школа молодого профлидера

## МОЛОДЕЖНЫЙ ДЕСАНТ

Очередной этап школы молодого профлидера в этот раз выбыл из привычной схемы лекций и «круглых столов». Основная тема: «Вовлечение работников в профсоюз, мотивация активного участия членов профсоюза в работе первичной организации - реальные возможности организации». Ребята сразу приступили к практике - приняли участие в пикете у представительства «Русской медной компании» в Челябинске. Они на себе прочувствовали силу массовости и солидарных действий в защите интересов и прав работников.

После пикета молодежь выехала в Златоуст, где на базе металлургического завода в течение трех дней проходило обучение. Принимающая сторона: Александр Безъязыков и Александр Мозжерин, заместители председателя профкома завода, и Александр Скоробогатов, молодежный лидер, расска-

зали об истории предприятия, сегодняшней экономической ситуации и тех сложностях, с которыми приходится сталкиваться в работе.

зали об истории предприятия, сегодняшней экономической ситуации и тех сложностях, с которыми приходится сталкиваться в работе. Занятия проводили специалисты областного комитета ГМПР Владимир Ревенку и Владимир Нецаев. Они помогли ребятам разобраться в тонкостях техники мотивации.



Молодежь СЧПЗ

зали об истории предприятия, сегодняшней экономической ситуации и тех сложностях, с которыми приходится сталкиваться в работе.

Занятия проводили специалисты областного комитета ГМПР Владимир Ревенку и Владимир Нецаев. Они помогли ребятам разобраться в тонкостях техники мотивации.

### HOUSE CALLING

Так в США называется форма работы профсоюзных агитаторов. Вовлечением в профсоюз занимаются оргайзеры. Они ходят по домам и объясняют людям, что такое профсоюз и как конкретному человеку он помогает в защите прав и интересов.

Участники школы молодого профлидера попробовали себя в роли оргайзеров. После просмотра учебного фильма они отправились непосредственно на предприятия к молодым рабочим. Ребята разделились на несколько групп. Часть из них, в сопровождении членов молодежной комиссии ЗМЗ, пошла в



Так проходят занятия

О том, что все эти пункты прописаны в коллективном договоре, они не знали.

Молодежь побывала в нескольких подразделениях: огнеупорном, прокатном №1, мартеновском и ТКЦ. Удалось пообщаться почти с сотней работников. Люди с интересом слушали ребят и делились своими проблемами.

### ЧТО МЕШАЕТ ЖИТЬ ПО-ДРУГОМУ...



В музее

молодежи активный интерес. Беседы проходили в комнатах сменно-встречных собраний, на рабочих местах и даже на улице во время перерыва. Для некоторых эта встреча стала открытием. Оказалось, что не все знают о существовании коллективного договора, о тех гарантиях и правах, которые закреплены в документе. К примеру, один из работников недавно стал папой. Но о том, что согласно колдоговору он имеет право на получение единовременной выплаты - 2300 рублей - в связи с рождением ребенка, он узнал только из разговора с молодежью. На одном из участков цеха работницы жаловались на отсутствие кондиционеров, загазованность и несвоевременную выдачу спецодежды.

На Саткинском чугуно-плавильном заводе продолжительное время тшечно пытаются создать молодежную организацию. Председатель профсоюзного комитета ссылается на инертность молодежи. А между тем в молодежной среде разгораются настоящие баталии. Молодые работники настроены активно. Но до сих пор у них не было возможности проявить себя.

На встречу с участниками школы молодого профлидера в актовом зале одного из цехов СЧПЗ собралось более пятидесяти человек. Явка, надо сказать, неожиданно высокая. Предварительно прогноз был человек на 10-15. Но, видно, накипело, наболело.

Поначалу заводская молодежь вела себя насто-

роженно. Но чем больше гости, среди которых представители ЧМК, ЧТПЗ, АМЗ, Магнитогорского метизно-калибровочного завода и соседа СЧПЗ - комбината «Магнезит», рассказывали об опыте работы своих молодежных организаций, тем яснее присутствовавшие понимали - проблемы у всех одинаковые. Пересчитать их можно по пальцам одной руки - заработная плата, жилищный вопрос, социальные гарантии, карьерный рост. И почему на одних предприятиях их удается решить, а у них нет?

Из зала тут же стали поступать предложения создать актив, провести учебу. Сразу находились варианты мест для учебы, время. Молодежь готова учиться даже в выходные, жертвуя своим свободным временем.

Из Сатки молодежный десант школы профлидера выехал в Бакал, где их встретила лидер профкома Бакальского рудоуправления Анна Белова. Ребята познакомились с экспозицией музея, посвященной 250-летию рудника. Этот знаменательный юбилей предприятие отметило в прошлом году. С помощью экспонатов и мельчайших деталей здесь с удивительной точностью воссозданы история предприятия, жизнь и быт горняков.

После сложного и насыщенного событиями дня молодежь вновь собралась вместе. Ребята делились своими впечатлениями и опытом, который они получили, побывав в роли оргайзеров. Судя по откликам, которые уже на следующий день появились на сайте обкома ГМПР, молодежь довольна результатами. Полученный опыт и знания помогут им в дальнейшей работе.

## ЕДИНЫМ ФРОНТОМ

Молодежь, работающая на предприятиях горно-металлургической отрасли области, приняла активное участие в пикете у представительства «Русской медной компании» в Челябинске 7 августа. Такое солидарное единство понятно. Металлургов и горняков объединяют общие проблемы. Это заработная плата, безопасные условия труда, социальные гарантии. Вот что думают по этому поводу молодые участники пикета.

Юрий Платонов, инструктор по социальным вопросам и работе с молодежью профкома ОАО «Магнитогорский метизно-калибровочный завод «ММК-Метиз»:

- Наше участие это, в первую очередь, - солидарная поддержка коллег. Если работодатель желает наращивать объемы производства, получать прибыль, то и зарплата работников соответственно должна расти. Думаю, что даже тот минимум, который предусмотрен Отраслевым тарифным соглашением, а это четыре прожиточных минимума, сегодня недостаточен. Особенно остро вопрос по заработной плате стоит для молодых работников. Взять, к примеру, мою ситуацию. В моей семье три человека. Чтобы решить жилищный вопрос, пришлось влезть в кабалу - ипотеку. Вот и считайте, сколько я, как молодой работник, должен зарабатывать, чтобы прокормить семью и ежемесячно платить кредит.

Наталья (фамилию девушка называть отказалась), работница Челябинского электрометаллургического комбината:

- Главное требование сегодняшней акции - заработная плата. Это так близко и понятно всем. Я уже восемь лет работаю на предприятии. Признаться, если бы не родители, то мне пришлось бы туго. Зарплата чуть больше десяти тысяч рублей. Если снимать квартиру, то на жизнь вовсе ничего не остается. Надежда на профсоюз. На примере опыта работы профкома нашего комбината могу твердо сказать, что профсоюз действительно способен повлиять на работодателя, добиться увеличения заработной платы и решения других вопросов для работников.

Максим Коклев - многие читатели уже знакомы с этим молодым человеком по материалам нашей газеты. Еще недавно он возглавлял профком студентов Челябинского металлургического колледжа. Этой весной Максим должен был отправиться на службу в ряды Вооруженных сил, но в связи с перевыполнением плана по новобранцам, получил отсрочку до осени. Теперь он работает на цинковом заводе. Вот что думает по поводу пикета:

- Мы едины в требованиях к руководству РМК. Покупательность заработной платы не настолько динамично растет, как об этом заявляет компания. Работая на производстве, а металлургия - это тяжелое производство, человек должен получать достойную зарплату, чтобы его голова не была занята вопросами, на что жить и чем кормить семью. Для того, чтобы решить все насущные вопросы, заработная плата должна быть не ниже двадцати тысяч рублей.



Прохожие, ставшие свидетелями пикета, высказывались в поддержку требований горняков и металлургов.

Елена, 45 лет, работник энергетической отрасли: - Полностью «за». Хорошо, что на этих предприятиях есть профсоюз, способный защитить людей. У нас, к примеру, надеяться не на кого.

Михаил, 21 год, студент: - Увиденное вызвало у меня интерес. Неужели подобными акциями можно добиться повышения зарплат? Сегодня на работодателя сложно найти управу, что хочет, то и делает. Честь и хвала профсоюзу, который отстаивает права работников.

Страницу подготовила Ольга КАСАТКИНА.



### УЛЫБНИСЬ!



- Как давно вы здесь работаете? - поинтересовался новый сотрудник у ветерана компании.  
- С тех пор, как шеф пригрозил меня уволить.

Самые суеверные существа - дятел и верблюд. Один постоянно стучит по дереву, другой все время норовит сплунуть.