



# СПЛАВ

WWW.GMPR74.RU

№15(92) • 1-15 АВГУСТА 2009 г.

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

## КОГДА ПЕРВИЧКА ОСЛАБЛЕНА...

*В конце минувшего года, когда экономика нашей страны оказалась в жестких тисках мирового кризиса, Горно-металлургический профсоюз России принял единственно верное, на мой взгляд, решение: рекомендовал первичкам на предприятиях добиваться пролонгации заключенных ранее коллективных договоров. Логика таких действий проста - сохранить основные социальные гарантии для работников, заложенные еще в «тучные» годы, не допустить резкого снижения жизненного уровня горняков и металлургов. Ведь проведение переговоров с работодателем по заключению новых колдоговоров было бы осложнено суровой экономической реальностью, и кто может гарантировать, что удастся добиться прежних льгот?*



ЧМК, «Мечел-кокс»



» стр. 4

Профкомы многих предприятий горно-металлургического комплекса Челябинской области так и поступили, предложив работодателям продлить в 2009 году действие колдоговоров, принятых в докризисный период. Где-то это прошло без проблем, к примеру, на Магнитогорском металлургическом комбинате, где-то в диалоге с работодателем пришлось уступить, пожертвовав малым, но сохранив основное. Именно так произошло на Челябинском металлургическом комбинате. Рассказывает председатель профкома предприятия Владимир Поносов:

«Мы продлили действие коллективного договора. Правда, учитывая экономическое положение предприятия, мы пошли на компромисс ради сохранения главного - занятости, в том числе уровня заработной платы.»

«Мы продлили действие коллективного договора. Правда, учитывая экономическое положение предприятия, мы пошли на компромисс ради сохранения главного - занятости, в том числе уровня заработной платы.»

### Металлургические новости

#### НОВЫЙ РУДНИК МАГНИТКИ

Магнитогорский металлургический комбинат открыл Сосновский рудник. Официальное мероприятие состоялось 7 августа.

Лицензия на разработку месторождения магнетитовых руд, расположенного на границе Сосновского и Кунашакского районов Челябинской области, была выдана Магнитогорскому металлургическому комбинату в октябре 2003 года. В феврале 2007 года ММК стал собственником 51 процента акций ООО «Бакальское рудоуправление» - старейшего на Урале предприятия по добыче железной руды. По словам председателя Совета директоров ОАО «ММК» Виктора Рашникова, сделка по приобретению контрольного пакета БРУ соответствует стратегии создания собственной сырьевой базы, в том числе и за счет развития железорудных месторождений Южного Урала. В сентябре 2007 года лицензию на право освоения Сосновского месторождения комбинат переоформил на БРУ.

Руду на руднике будут добывать в течение ближайших 40 лет. Предполагаемая мощность месторождения - 70 миллионов тонн сырья. В 2009 году в карьере, который сегодня имеет статус опытно-производственного, должно быть добыто 370 тысяч тонн руды, в 2010 году - 500 тысяч тонн. После выхода рудника на проектную мощность годовая

добыча составит 2-2,5 миллиона тонн. Кроме этого, ежегодно будет производиться порядка одного миллиона тонн аглоруды. Здесь же будет вестись и обогащение - методом сухой магнитной сепарации.

#### ПРОДУКЦИЯ «ММК-МЕТИЗ» АТТЕСТОВАНА

Национальная ассоциация контроля и сварки (НАКС) провела аттестацию одного из видов продукции, выпускаемой ОАО «Магнитогорский метизнокалибровочный завод «ММК-МЕТИЗ», - электродов марки УОНИ 13/45 диаметрами 3,0; 4,0; 5,0 миллиметров. По результатам аттестации выданы свидетельства, которые дают право предприятию осуществлять продажу данной продукции с нанесением знака соответствия НАКС на ярлыки и товаросопроводительную документацию.

Нанесение знака соответствия НАКС на аттестованные электроды производится для информирования покупателя (конечного потребителя продукции) о наличии требуемого соответствия РД 03-613-03 «Порядок применения сварочных материалов при изготовлении, монтаже, ремонте и реконструкции технических устройств для опасных производственных объектов».

Все аттестованные электроды предназначены для осуществления ручной дуговой сварки. Сфера их применения: горнодобывающее, газовое, котельное, металлургическое, нефтегазодобывающее, подъемно-

транспортное оборудование и строительные конструкции.

#### ПРОИЗВОДСТВО ТРУБ СОКРАТИЛОСЬ

Предприятия Группы ЧТПЗ - Челябинский трубопрокатный и Первоуральский новотрубный заводы - за шесть месяцев текущего года сократили производство на 38 процентов. Такие выводы приведены в итоговом полугодовом отчете компании.

Потребителям за это время отгружено 540,6 тысячи тонн трубной продукции, тогда как за этот же период 2008 года реализовано 867,8 тысячи тонн.

В январе-июне 2009 года ОАО «ЧТПЗ» отправило партнерам 271,5 тысячи тонн труб. В том числе отгружено труб большого диаметра 169,6 тысячи тонн. В июне текущего года Челябинский трубопрокатный завод реализовал 47,1 тысячи тонн, в том числе 35,8 тысячи тонн труб большого диаметра. За июнь 2009 года Первоуральский новотрубный завод продал 41,8 тысячи тонн продукции. От начала года отгрузка ОАО «ПНТЗ» составила 269,1 тысячи тонн.

Снижение объемов реализации продукции компании обусловлено значительным падением потребительского спроса на российском трубном рынке, ключевом рынке присутствия Группы ЧТПЗ: за 6 месяцев 2009 года в сравнении с аналогичным периодом 2008-го внутреннее потребление сократилось на 35 процентов.

## ЗМЗ И ЧМК ВЫСТУПАТ СТРАТЕГИЧЕСКИМИ ПАРТНЕРАМИ

3 августа принято решение о заключении трехстороннего соглашения о стратегическом партнерстве правительства Челябинской области, Челябинского металлургического комбината и Златоустовского металлургического завода. Об этом сообщили CHELSI.RU в пресс-службе губернатора.

3 августа состоялась встреча губернатора Челябинской области Петра Сумина с руководством Челябинского металлургического комбината, группы «Эстар» и Златоустовского металлургического завода.

В ней приняли участие прокурор Челябинской области Александр Войтович, начальник управления ФСБ области Александр Кривяков, начальник ГУВД области Павел Григорьев, министр промышленности и природных ресурсов Евгений Тейфель и его первый заместитель, представитель губернатора на ЗМЗ Владимир Елистратов, генеральный директор ООО УК «Мечел» Андрей Дейнеко, депутат Госдумы Вадим Варшавский и другие. В ходе переговоров

была достигнута договоренность о стратегическом партнерстве со стороны ЧМК, ЗМЗ и правительства региона. В настоящее время подписано соответствующее соглашение.

Как подчеркнул Петр Сумин, обстановка на ЗМЗ была и остается сложной, и правительство области при поддержке полномочного представителя президента РФ в УФО Николая Винниченко предпринимали усилия по запуску остановленного производства и поиску стратегического партнера: «Наша главная задача была - запустить производство и мы ее реализовали. Однако заводу нужен сильный стратегический партнер. Были разные варианты, но мы остановились на Че-



лябинском металлургическом комбинате. На сегодняшний день - это лучший выход для ЗМЗ и экономики региона. Мы все прекрасно понимаем, что

если ситуация на заводе не изменится, через 3-4 года он не сможет противостоять конкурентам».

Генеральный директор ООО

«Управляющая компания «Мечел» Андрей Дейнеко отметил, что решение о стратегическом партнерстве с ЗМЗ было принято, учитывая давние конструктивные взаимоотношения с правительством региона, вполне осознанно и с верой в успех, поскольку аналогичные проекты были успешно реализованы совместно с Белорецким и Ижевским металлургическими комбинатами.

На сегодняшний день на ЗМЗ назначен новый генеральный директор. Им стал Рашид Нугуманов. За июль завод выпустил 8,7 тысячи тонн стали и 5,7 тысячи тонн проката, рассчитался с долгами по заработной плате, отрегулировал отношения с энергетиками и газовиками, выручка за месяц выросла по сравнению с июнем в 2 раза - до 163 млн. рублей.

Надежда АЛЕКСЕЕВА.

### Охрана труда

## ТРАВМАТИЗМ В ЗЕРКАЛЕ СТАТИСТИКИ

На одном из последних аппаратных совещаний Челябинского областного комитета ГМПР главный технический инспектор труда Владимир Кукарин доложил о том, что подготовлена аналитическая записка о состоянии производственного травматизма и причинах несчастных случаев в организациях горно-металлургического комплекса Челябинской области в I полугодии 2009 года. При этом Владимир Иванович отметил, что первое полугодие 2009 года закончилось значительным (в 1,6 раза) снижением общего производственного травматизма. В 2,6 раза снижен тяжелый травматизм.



После совещания я напросился на встречу с главным техническим инспектором труда для специального разговора на эту животрепещущую тему. Через пару дней такая встреча состоялась. Однако наша беседа с Владимиром Кукариным началась далеко не с мажорной ноты. Не скрывая обеспокоенности, он сказал:

- К сожалению, вчера произошло два несчастных случая

диза. А как обстояли дела с травматизмом в первом полугодии отражено в упомянутой аналитической записке. Сейчас обком ГМПР рассылает ее в виде информационного письма, адресованного председателю профсоюзного комитета каждого предприятия. И поскольку профсоюз сотрудничает с работодателями в области охраны труда, Кукарин надеется, что информация будет доведена до руководителей заводов.

Я прошу Владимира Ивановича рассказать о ситуации с

онных мер. По его мнению, во многом это «заслуга» простоев, которые возникли на предприятиях из-за кризиса. То есть травматизм сократился из-за снижения объемов производства, снижения интенсивности труда.

А что предпринимали люди, отвечающие за охрану труда? Эта обязанность, как известно, лежит на работодателе. Владимир Кукарин поясняет:

- Чтобы добиться коренных изменений в профилактике травматизма, необходимо вовлечь в управление охраной труда работников. С этой целью Трудовой кодекс предусматривает создание комитетов (комиссий) для совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, обязывает работодателя рассматривать результаты расследования несчастных случаев с участием профсоюзного органа первичной организации. Такая практика существует в профсоюзном комитете и администрации Магнитогорского металлургического комбината, Магнитогорского метизно-калибровочного завода «ММК-Метиз». По инициативе профкомов обсуждают результаты расследования тяжелых несчастных случаев со смертельным исходом. На заседаниях цеховых комитетов рассматриваются легкие несчастные случаи. Произошел случай, провели расследование, собрали собрание, пригласив начальника цеха, и наметили совместные мероприятия по недопущению подобных фактов. К сожалению, такой практики нет в остальных организациях, хотя это входит в прямые обязанности работодателя. А он, как правило, издает единоличный приказ без обсуждения случая в коллективе.

На вопрос о шагах, предпринимаемых профсоюзной стороной в деле снижения показателей травматизма, Владимир Иванович, во-первых, напомнил о пленуме Челябинского областного комитета ГМПР, состоявшемся в ноябре прошлого года.

» стр. 5

## КОГДА ПЕРВИЧКА ОСЛАБЛЕНА...

« стр. 3

Ситуация, складывающаяся на комбинате в последние месяцы, подтвердила логичность таких действий профсоюзной организации. Сегодня предприятие загружено заказами и, несмотря на кризис, вышло на хорошие объемы производства.

- В июле отгрузили потребителям 399 тысяч тонн продукции, чего не достигали с 1990 года, - продолжает Владимир Аркадьевич. - Вот и средняя заработная плата по комбинату в июле составила 21 670 рублей. Такого уровня зарплаты у нас тоже еще не было. С 1 августа весь комбинат работает по полному графику. Программа на август даже больше, чем была в июле. Со сбытом продукции тоже нет проблем. А задержек с выплатой зарплаты у нас последние годы вообще не случалось.

Ну а, поскольку заработал сам комбинат, заработали и его дочерние предприятия. «Мечел-энерго» вообще не почувствовал кризиса. «Мечел-кокс» еще в мае, раньше комбината, вышел на полный график, производство там полностью восстановлено. «Спецремзавод», обслуживающий комбинат, тоже имеет полную загрузку. Единственное предприятие, еще не набравшее прежних объемов производства, это челябинский филиал «Уральской кузницы». Но в его цехах делают спецстали, используемые в оборонной промышленности, а там свои проблемы.

На Челябинском металлургическом комбинате в профсоюзе состоит 79 процентов работников, то есть первичка ГМПР - самодостаточна и может на равных вести себя с работодателем в социальном партнерстве. А вот на предприятиях «Русской медной компании» ситуация сложнее. Работодатель предпринимает всеческие попытки ослабить профсоюзные организации, в одностороннем порядке снизить заработную плату и отменить все социальные гарантии. И если, несмотря на постоянное давление, профком Кыштымского медноэлектролитного завода отбивает атаки, защищая интересы работников, то хуже обстоят дела на «Карабашмеди» и в Александринской горно-рудной компании.

Сегодня в Александринской горно-рудной компании в профсоюзе состоит 120 человек из почти 500 работающих. По закону такая первичка не вправе автоматически представлять интересы работников в переговорах с администрацией. И работодатель немедленно воспользовался этой ситуацией. Рассказывает заместитель председателя профкома компании Наталья Князькова:

- В мае нынешнего года администрация приказала мастерам и начальникам смен провести рабочие собрания и выбрать представителей на конференцию. Выбрали. А на конференции проголосовали за избрание Совета трудового коллектива из семи человек. И вот этот СТК, где только один член профсоюза оказался, под давлением администрации принял решение до декабря приостановить основные пункты коллективного договора. Работодатель с помощью такого «карманного» СТК, видимо, рассчитывает окончательно развалить профсоюзную организацию. Но мы ему этого не позволим.

Что-то подобное пыталась в свое время проделать администрация саткинского комбината «Магnezит». Председатель профкома предприятия Виктор Вершинин вспоминает, как лет 15 назад работодатель оказывал сильное давление на первичную профсоюзную организацию, устраивал гонения.

- Нам грозили: «Создадим СТК и развалим профсоюз!», - говорит Виктор Алексеевич. - Но мы не испугались. Когда проводили собрания в цехах по выбору людей в СТК, мы приходили и выдвигали туда авторитетных профактивистов. Работодатель понял, что из его затеи ничего не выходит, и плюнул на это дело. Если профорганизация сильна, ей не страшен никакой «карманный» СТК!

Анатолий УСОЛЬЦЕВ.

### Травматизм сократился из-за снижения объемов производства, снижения интенсивности труда

со смертельным исходом. Первый: водитель ЧМК, будучи в командировке под Ашой, попал под колесо собственной машины. Видимо, машина не была надежно заторможена. Второй: на Саткинском чугуноплавильном заводе велись подготовительные работы по задувке второй доменной печи, где не контролировали наличие угарного газа CO<sub>2</sub>. Один рабочий отравился насмерть при укладке дров. Сейчас подробнее сказать ничего не могу, потому что начинается расследование, решаем, кто будет представлять профсоюзную сторону.

Но эти случаи попадут уже в статистику второго полуго-

травматизмом в первом полугодии 2009 года.

- Показатели хорошие, - отвечает главный технический инспектор труда. - За первое полугодие травматизм значительно снизился. Если в январе-июне прошлого года пострадал 131 человек, то за полугодие этого года 80 человек. Снижено число смертельных случаев: в прошлом году было пять, нынче четыре. Значительно снижен тяжелый травматизм: в прошлом году был 21 случай, в этом - восемь.

Показатели дают благоприятную картину, но Кукарин не берется утверждать, что они стали результатом организаци-





Охрана труда

# ТРАВМАТИЗМ В ЗЕРКАЛЕ СТАТИСТИКИ

« стр. 4

Пленум наметил основные направления работы профсоюзных комитетов в области общественного контроля за состоянием охраны труда и взаимодействия с работодателями. По мнению Кукарина, нынешние результаты отчасти были достигнуты благодаря решениям этого пленума. Во-вторых, областной комитет настойчиво занимался обучением уполномоченных по охране труда, вследствие чего был теоретически подкован профсоюзный актив. Таких общественников избрано около трех тысяч на всех предприятиях горно-металлургического комплекса области. Армия немалая, но все дело в том, насколько они эффективно работают.

- Вот в части эффективности - это наша проблема, - признается главный технический инспектор. - Думаю, что она будет оставаться еще долгое время проблемой номер один. Нам следует добиваться того, чтобы этот актив - уполномоченные и члены совместного комитета по охране труда, где профсоюзная сторона представлена теми же уполномоченными - заработал по-настоящему.

А проблема невысокой эффективности института уполномоченных, считает Кукарин, заключается в том, что эти люди рабо-



туют на общественных началах, то есть безвозмездно. Сейчас не каждый человек согласен на бесплатную работу. А заинтересовать его можно только совместными действиями работодателя и профсоюзного комитета. Через коллективный договор создать условия для выполнения общественных функций этой категории работников, обеспечить их правовую защищенность, предусмотреть поощрения. Это может быть дополнительный оплачиваемый отпуск - хотя бы один день, это и премирование. И хотя на большинстве предприятий разработаны положения о таком поощрении, но чаще всего на это не хватает денег, тем более, сейчас, в условиях кризиса.

Обком ГМПР разработал свое положение о смотре-конкурсе на лучшего уполномоченного по охране труда и ежегодно

подводит итоги, премирует победителей. Аналогичные смотры-конкурсы проводятся на крупных металлургических предприятиях.

Возвращаемся к аналитической записке. Владимир Кукарин говорит, что в последнее время стали серьезно беспокоить несчастные случаи с работниками подрядных организаций на предприятиях отрасли. Происходит это так. При выполнении строительных или ремонтных работ часть территории действующего цеха передается подрядчику по документу, который называется акт-допуск. Подписав такой документ, подрядчик несет полную ответственность за безопасность своих работников на данном участке. Но часто акт-допуск не соответствует требованиям безопасности. Ведь через этот участок проходят электрические кабели, магистрали подачи газа,

кислорода, над ним осуществляется движение мостовых кранов. Возникают опасности, которые сопровождают технологический процесс заказчика, но тот не несет ответственности за безопасность подрядчика. Это неправильно.

Такой случай произошел в нынешнем году в конвертерном цехе Магнитогорского металлургического комбината, когда подрядчики отремонтировали один из конвертеров. Они пришли по акту-допуску на свой участок, находившийся между двумя действующими конвертерами. А в это время через участок транспортировалась шихта для загрузки одного из действующих конвертеров. Из совка крана выпал один пакет металлолома на площадку, где находилась ремонтная бригада. Произошел тяжелый несчастный случай.

Если бы меры безопасности были разработаны самим конвертерным цехом, то есть заказчиком, перевозку груза сопровождал бы подкрановый рабочий, который на время транспортировки металлолома удалил бы ремонтников.

- Эта проблема нас беспокоит, - говорит Владимир Иванович. - Считаю, что ее следует обсудить заказчиком и подрядчиком совместно.

Анатолий УСОЛЬЦЕВ.

Юридическая консультация

## ПРЕМИЯ - НЕ ПОДАРОК, А ЧАСТЬ ЗАРПЛАТЫ

В последнее время участились случаи обращения членов профсоюза по поводу выплат премий не в полном объеме. Действительно, такие факты имеют место на ряде предприятий горно-металлургического комплекса области и связаны они зачастую с отсутствием у работодателя финансовых средств для выплаты заработной платы в полном объеме, и в первую очередь, премиального вознаграждения.

Согласно ст.129 ТК РФ заработная плата - это вознаграждение за труд, включающее в себя и стимулирующие выплаты - премии. Порядок и условия премирования устанавливаются работодателями локальным нормативным актом - соответствующим Положением, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

Ситуация, в которой оказались многие предприятия в условиях финансового кризиса, привела к тому, что работодатели стали выплачивать премии с отступлением от тех условий, которые установлены принятыми ими же Положениями о премировании. Даже при полном выполнении работниками показателей премирования размер премии уменьшается или не выплачивается совсем. Основным аргументом работодателей в подобных случаях является отсутствие денежных средств.

Небольшая судебная практика с участием профсоюзных юристов по поводу обжалования таких решений работодателей подтвердила незаконность предприняемых работодателями снижений премий по указанной причине.

Примером такой ситуации является ОАО «Златоустовский металлургический завод». Работодатель, несмотря на выполнение работниками показателей премирования, установивших соответствующим Положением, снизил размер премии. В судебном заседании этот факт объяснял тем, что плановый фонд оплаты труда, установленный собственником, не позволил выплатить ее в полном объеме.

Суд Златоуста, а затем и Челябинский областной суд признали такую причину снижения премии незаконной. В судебных постановлениях отмечено, что в соответствии со ст.135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в со-

ответствии с установленными у данного работодателя системами оплаты труда, состоящими как из фиксированной, так и переменной части. Она не может быть уменьшена работодателем в одностороннем порядке со ссылкой на уменьшение фонда оплаты труда.

К такому же выводу пришел суд Металлургического района Челябинска, удовлетворив требования 19 работников ОАО «Энергопром - Челябинский электродный завод» о взыскании премии, невыплаченной работодателем по причине, не связанной с условиями премирования, предусмотренными Положением. Суд не согласился и с доводом работодателя о том, что выплата премии даже при выполнении показателей является его правом, а не обязанностью, и взыскал с работодателя в пользу каждого работника, кроме премии, компенсацию за моральный вред.

По представлению государственного инспектора труда отменено применение работодателем, в связи с отсутствием у него денежных средств, понижающего коэффициента к начисленной заработной плате работников ОАО «Вишневогорский горно-обогатительный комбинат».

Не прекращаются попытки работодателя пересмотреть условия оплаты труда в ЗАО «Кыштымский медэлектролитный завод», в том числе условия премирования работников. Дважды профсоюзный комитет становился на защиту интересов работников завода, отклоняя предложения работодателя.

Пока принятие работодателем локального нормативного акта будет осуществляться только с учетом мнения профсоюзного комитета, любому профсоюзному комитету в таких ситуациях прежде всего нужна поддержка коллектива. Профсоюзный комитет должен чувствовать, что работники с ним, и что он защищает их интересы.

Людмила МЕЩЕРЯКОВА,  
главный юристконсульт обкома ГМПР.

## ОБЕЩАНИЯ ВЫПОЛНЯЮТСЯ

Молодежная комиссия профсоюзного комитета Челябинского трубопрокатного завода вышла с инициативой организовать встречу молодых работников завода с акционерами компании. 25 июня такая встреча состоялась. Прошла она в форме открытого диалога. Ребята задавали вопросы руководителям. На ряд ответы были получены незамедлительно, на некоторые - обещание разобраться.

Одной из таких проблем, затронутых молодыми работниками на встрече, стала стоимость обедов в заводских столовых. Обеспечением питания трубопрокатчиков занимается компания «КорпусГрупп». Трубники сошлись во мнении, что 100 рублей за обед в нынешних условиях - это роскошь, позволить себе которую может далеко не каждый работник завода. Руководители компании обещали рассмотреть вопрос ценовой политики «КорпусГрупп». И вот со дня встречи не прошло и месяца, как цены в столовых снизились на 40 процентов. Теперь комплексный обед, состоящий из салата, первого блюда, второго, напитка и хлеба, трубникам обходится не дороже 50 рублей.

Профсоюзная комиссия по контролю качества питания в заводских столовых детально исследует вопрос о сохранении качества блюд на должном уровне при снижении цены. Рейды в столовые завода совершаются ежедневно. Пожелания трубников - расширить ассортимент блюд и увеличить штат работников столовой - переданы на рассмотрение директору «КорпусГрупп».

За неделю число работников, посещающих столовую, возросло на 20 процентов. Вот мнения некоторых из них.

Андрей, станочник 8-го цеха: «В последнее время в столовой цеха я обедаю на сумму 40 рублей. Раньше я мясное не брал, а стоимость обеда выходила около 50 рублей. Руководству компании «Корпус-Групп» у меня только одно предложение: увеличить штат сотрудников в нашей столовой, чтоб не было очередей».

Зоя Анатольевна, шлифовщик 8-го цеха: «В столовую обедать не хожу, некогда оторваться от работы.

Захожу купить что-нибудь к чаю. На участке разговоры о том, что покусать в столовой теперь можно недорого, слышала. Наши ребята очень довольны! После того, как цены снизились, многие из тех, кто раньше не ходил в столовую, перестали носить обеды из дома».

Владимир, слесарь ЖДЦ (обедает в столовой цеха №5): «Конечно, ощутимая разница! Раньше я обедал на 100 рублей, а сегодня, смотрите, на 51! Только вот ассортимент бы пошире, чтоб выбор больше был!»

Александр, оператор ПУ, 6-й цех: «Я обедаю в столовой мартена, а не в 6-м цехе, потому что участок мой находится вот тут, через дорогу. Вообще, пообедать в столовой теперь стало значительно дешевле. У меня стоимость чека изменилась несущественно, но за эти же деньги я теперь беру двойную порцию и мясного, и гарнира».

Дмитрий Анатольевич, электрик мартена: «Цены стали ниже, народ потянулся в столовые. Готовят у нас вкусно! Поэтому особую благодарность хочу выразить персоналу нашей столовой».

Ирина СОБОЛЕВА,  
специалист профкома ОАО «ЧТПЗ».





# МОЛОДЕЖНЫЕ ДЕЛА СЕГОДНЯ

Obkom@gmpr74.ru  
Forum.gmpr74.ru

## НЕ ЗА ТЕБЯ, А ВМЕСТЕ С ТОБОЙ

В прошлом году в коллективном договоре Челябинского цинкового завода появился молодежный раздел. Пока он небольшой, хотя сам факт говорит о многом: молодежь предприятия определяется с социальными приоритетами, учится защищать свои права. Помочь молодым профсоюзным активистам в этой работе, а также повысить мотивацию профсоюзного членства среди молодых работников завода - эту задачу поставили перед собой обком ГМПР и профсоюзный комитет предприятия.

Первый серьезный шаг навстречу сделан: в конце июля в профкоме завода прошла встреча с молодежным профактивом. Организовать ее специалистам обкома помог председатель профкома завода Сергей Буряковский, и сам принявший во встрече непосредственное участие.

Три десятка молодых лиц, в глазах вопрос: «Что скажете?» Ведь для многих, даже вступивших в профсоюз, не очень понятна его новая идеология. А она в том, что профсоюз не распределитель благ и не культмассовик-затейник, как зачастую думают многие молодые люди. Профсоюз для молодежи - это, прежде всего, добровольное объединение в решении собственных задач.

Не случайно обкомовцы - заместитель заведующего орготделом Владимир Ревенку и ответственный за работу с молодежью Владимир Нечаев - после просмотра фильма о работе областной профсоюзной организации предложили участникам встречи анкету.

«Какие проблемы вы считаете для себя сегодня наиболее важными?» - задавался в ней вопрос. Ответ был ожидаем: зарплата, жилье, профессиональный рост, взаимоотношения коллектива с работодателем.

Конечно, больше всего молодежь волнует зарплата, - комментирует Владимир Ревенку. Хотя на этом предприятии она достаточно высокая, к примеру, за июнь текущего года она составила 18 487 рублей среди промпersonала и 16 695 рублей среди рабочих. Но на фоне роста цен на все и вся зарплата «дешевеет».

Поэтому небезразлична молодежи и смена собственника завода: как поведет новый владелец финансовую и социальную политику? А вот



для того, чтобы не утратить нынешние позиции, и может быть, брать с помощью коллективного договора новые социальные выгоды, и нужно усиление профсоюза. В том числе и приращение его молодежью. К сожалению, было

очевидно, что пока молодежь предприятия относится к коллективному договору как к чему-то абстрактному. Не видит приложения своих сил, энергии в работе над коллективным договором.

Наша задача при проведении этой встречи состояла, прежде всего, в расширении профсоюзного кругозора участников, - продолжает Владимир Нечаев. Мы рассказали о том, как работает молодежь на других предприятиях. О работе молодежной комиссии профкома ЧМК - одной из самых сильных в области -

подробно рассказала ее председатель Елена Душа. Этот опыт обязательно поможет создающейся в профкоме комиссии по работе с молодежью, ее будущему председателю Наталье Грачковой. Договорились, что осенью проведем выездной семинар-учебу на базе «Лесной заставы», куда пригласим председателей молодежных комиссий других предприятий.

Это позитивный итог встречи, - заключает Владимир Ревенку. Кроме того, вместе с председателем профкома Сергеем Буряковским договорились вернуться к решению некоторых текущих вопросов - по сверхурочным, по улучшению бытовых условий на одном из участков. В целом же, надеемся, удалось довести до молодежи завода главное: нужно самим определиться, какие задачи и как должен решать на предприятии молодежный профактив. А мы готовы помочь.

## ЗАНИМАТЕЛЬНАЯ МОЗАИКА

### 150 ЛЕТ БЕЗ ОСТАНОВКИ

В Лондоне в 1840 году была изготовлена серно-цинковая сухая батарея.

К ней был подключен звонок, который уже свыше полутора столетий без перерыва работает в английском университете в Оксфорде. Гальваническая батарея состоит из 2 тысяч марганцево-цинковых кружков. Батарея залита расплавленной серой, препятствующей ее высыханию. Свыше 150 лет работы батареи без остановки - это рекорд, записанный в Книге рекордов Гиннеса.

### ЗОЛОТО ПРОТИВ РАКА

Голландские биофизики разрабатывают метод идентификации и лечения рака с помощью золотых наночастиц, к которым прикрепляют антитела к раковым клеткам, и препарат вводит их в человеческий организм.

Под действием света инфракрасного лазера, который свободно проходит сквозь тело человека, наночастицы нагреваются до температуры выше 100 градусов и уничтожают раковую клетку.

### ФОНОГРАФ ЭДИСОНА

Первым звукопроводящим аппаратом был фонограф, изобретенный знаменитым Т. Эдисоном в 1877 году.

Запись звука производилась на валик, покрытый оловянной фольгой со слоем воска. Первыми записанными словами была фраза песенки «У маленькой Мэри был маленький ягненок».

## Задай вопрос юристу

### ОТПУСК НА ОБУЧЕНИЕ



**Я учусь заочно в институте в Челябинске. В этом году на работе сказали, что отпуск на сессию мне оплачивать не будут, так как на предприятии трудное финансовое положение. Могу ехать на сессию за свой счет, но ведь я потеряю в заработке. Законно ли это?**

Основные гарантии и компенсации лицам, совмещающим учебу с работой, закреплены в Трудовом кодексе РФ, федеральных законах «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», - разъясняет юрист обкома ГМПР Алексей Горюнов. - В соответствии с законодательством рабочим, служащим, успешно обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, работодатель обязан создавать необходимые для этого условия, своевременно предоставлять установленные законом льготы.

Хочу обратить внимание на то, что гарантии, о которых пойдет речь, предоставляются в том случае, если работника на учебу направил работодатель, а также, если работник поступил на учебу самостоятельно и получает образование соответствующего уровня (вуз, техникум) впервые.

Одна из основных гарантий - это дополнительный отпуск для обучения и его оплата. В соответствии со статьей 173 Трудового кодекса РФ работодатель предоставляет работникам, совмещающим работу с обучением в вузах, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней. На каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней. Для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы (диплома) и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц. Кроме того, один раз в году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Если работодатель отказывается предоставлять вышеперечисленные льготы, советуем обратиться в Государственную инспекцию труда.

## ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ ВСТРЕЧИ:

**Наталья Грачкова, инженер отдела строительства, член профкома:**

Встреча была очень интересной. И в плане общения, и в плане информации. Я занимаюсь профсоюзной деятельностью недавно и так же, как и ребята, услышала много нового. Наверное, организаторам встречи удалось главное - вселить в нас уверенность в своих силах, в необходимости самим решать свои проблемы. У нас не было комиссии по работе с молодежью, ее в какой-то мере заменял совет молодых специалистов, но теперь мы решили при профкоме такую комиссию создать. Будем учиться работать профессионально.

**Сергей Енбеков, специалист отдела информационных технологий, член совета молодых специалистов завода:**

Думаю, встреча была важной для всех ее участников. Надо стимулировать молодежь быть ближе к профсоюзу. Прежде таким связующим звеном был совет молодых специалистов, куда мы обращались со своими проблемами. А проблемы есть. Это и жилье, и профессиональная учеба. Но предприятие у нас сильное, стабильное, перспективное, проблемы решаемы, надо только о них чаще напоминать работодателю. Молодежи надо самой интересоваться тем, что происходит на заводе, особенно сейчас, когда кризис меняет многие планы. Наша задача в профсоюзе - увлечь делами, тогда к нам пойдут, за нами пойдут.

**Сергей Буряковский, председатель профкома ОАО «Челябинский цинковый завод»:**

У нас на заводе хорошая молодежь. Целеустремленная, думающая. Но зачастую думающая в одном направлении - «Дайте, а мы посмотрим». Так не бывает. Чтобы получать, надо и свои усилия прилагать, надо и самим что-то давать - быть активными, повышать свой профессиональный уровень. А то ведь бывает, пришел на завод без образования, без знаний, а зарплату хорошую сразу дай. А у нас производство, не торговля, «быстрых» денег здесь не бывает. Да, профсоюз добивается внесения в коллективный договор положений о постоянной индексации заработной платы, о социальных гарантиях работающим, а потом контролирует выполнение этих положений. Вот тут и есть точка приложения активности и для молодежи. В общественной работе надо принимать участие, не смотреть со стороны, как кто-то решает ваши проблемы. А еще надо понимать, что сиюминутно ничего не бывает. Вот сейчас завод постепенно восстанавливается в производственных позициях, мы вернулись к полной рабочей неделе, в августе надеемся вернуться и к полновесному заработку. Но работать над этим надо всем вместе. Я не случайно напомнил ребятам высказывание организатора Британского конгресса профсоюза Дугласа Рафферти. Оно звучит так: «Профсоюз не будет делать за тебя или вместо тебя, он будет делать вместе с тобой».

Подготовила Наталья ЛАДУШИНА.