



# СПЛАВ

WWW.GMPR74.RU

№16(93) • 16-31 АВГУСТА 2009 г.

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

## ЗМЗ: СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ В ДЕЙСТВИИ

*Мы уже сообщали, что в начале августа нынешнего года было подписано соглашение о социально-экономическом сотрудничестве между ЗМЗ, ЧМК и правительством Челябинской области. Его подписали генеральный директор ОАО «Златоустовский металлургический завод» Рашид Нугуманов, управляющий директор ОАО «Челябинский металлургический комбинат» Сергей Малышев и министр промышленности и природных ресурсов Челябинской области Евгений Тефтелев.*



Павел Липатов, настройщик стана «280».

Газета «Сплав» регулярно рассказывает читателям о том непросом положении, в котором оказалось старейшее предприятие Южного Урала - Златоустовский металлургический завод. Невнятная экономическая политика управляющей компании «Эстар» и последствия мирового финансового кризиса привели к тому, что завод остался без средств и заказов. Собственники стали сво-

рачивать производство и сокращать работников, а потом и вовсе остановили градообразующее предприятие. В трудовом коллективе резко возросла социальная напряженность, вылившаяся в массовые голодовки металлургов. Губернатор, правительство области, депутаты городского и областного уровня, областной комитет ГМПР настойчиво искали выход из сложной ситуации. В

результате и появилось это соглашение. О чем идет речь?

В преамбуле соглашения говорится о том, что стороны заключают соглашение в целях развития взаимовыгодного социально-экономического сотрудничества для сохранения и приумножения производственного потенциала металлургического комплекса Челябинской области.

Что касается обязательств сто-

рон, то соглашением предусмотрено, что челябинский комбинат и златоустовский завод будут совместно привлекать финансовые, кадровые и материальные ресурсы для расширения производства, в размерах, необходимых для устойчивой работы предприятий и их развития. Стороны обеспечивают своевременную выплату заработной платы сотрудникам, своевременное заключение коллективных

договоров с целью решения социально-бытовых вопросов коллективов и реализации социальных программ. Также оба предприятия будут участвовать во внутриобластной кооперации и организуют взаимные поставки исходных заготовок, сырья и материалов, используют товаропроводящие сети для расширения сбыта готовой продукции.

► стр. 4

### Металлургические новости

#### ОТРАСЛЬ СРАБОТАЛА С ПРИБЫЛЬЮ

Центральный совет ГМПР отмечает положительную динамику в экономике отрасли по итогам 1-го полугодия 2009 года.

В июне по сравнению с маем производство железной руды увеличилось на 4,1 процента, чугуна - на 2,9, стали - на 3,2, готового проката - на 3,3, труб - на 11,9 процента. Текущий уровень производства после почти двухкратного снижения в 4-м квартале 2008 года в среднем составил 70 процентов к уровню 1-го полугодия 2008 года.

В цветной металлургии в июне после майского роста произошло некоторое падение производства алюминия первичного на 3,1 процента и никеля на 1,1 процента. Однако увеличился выпуск других видов продукции: меди рафинированной - на 1,2 процента, цинка - на 12,2, свинца - на 2 процента. Текущий уровень производства только на 8 процентов ниже уровня аналогичного периода прошлого года.

В конце 2-го квартала на фоне роста мировых цен на металлопродукцию наблюдалось восстановление спроса на металлы за счет восполнения уровня складских запасов потребителями и сезонного оживления строительного сектора.

В июле увеличился коэффициент использования производственных мощностей на ряде предприятий,

некоторые вышли на докризисный объем производства. Это позволило обеспечить работой многих «смежников» и решать социальные вопросы.

После отрицательных показателей в 4-м квартале 2008 года и 1-м квартале этого года за январь-апрель в целом по отрасли получена сальдированная прибыль в размере 9,5 миллиарда рублей.

#### НА ММК ОБНОВИЛИ СОРТОВОЙ СТАН

В сортовом цехе Магнитогорского металлургического комбината в соответствии с графиком ремонтов завершился ремонт мелкосортно-проволочного стана «170».

Подрядчиками выступили предприятия Группы ММК: цехи ЗАО «Механоремонтный комплекс», ЗАО «Металлургспецстройремонт», ООО «Магнитогорский сервисный центр», ООО «Электроремонт». В ходе ремонта заменены внутренняя футеровка нагревательной печи стана, проведены ревизия, ремонт и замена механического оборудования агрегата. С пуском стана «170» сегодня в строй все три агрегата сортового цеха ОАО «ММК».

Стан «170», введенный в эксплуатацию в 2006 году, имеет производительность до 765 тысяч тонн в год и предназначен для производства катанки диаметром 6-22 миллиметра и арматурной фасонной катанки 6-8-

10-12-16 миллиметров. Один из главных потребителей продукции стана - метизный дивизион комбината. Поставку агрегата осуществила итальянская компания Danieli. Запуском стана на ММК завершилась коренная реконструкция сортопрокатного производства, благодаря которой Магнитка получила самые современные в стране мощности по выпуску сортового проката суммарной производительностью до 2 миллионов тонн в год.

#### МАРТЕНОВСКОЕ ПРОИЗВОДСТВО ЗМЗ НАЛАЖИВАЕТСЯ

На ОАО «Златоустовский металлургический завод» возобновлена работа мартеновской печи №7 емкостью 190 тонн. Это одна из трех работоспособных печей мартеновского цеха, остановленного в декабре 2008 года.

Подготовительные мероприятия по пуску печи обошлись заводу в 30 миллионов рублей. Ремонт проведен силами заводских бригад. В августе 2009 года в мартеновском цехе планируется произвести не менее 6 тысяч тонн стали. В настоящее время идет формирование сентябрьского портфеля заказов. Пуск мартеновской печи позволит обеспечить занятость почти 500 работников градообразующего предприятия.



# К ЗИМЕ И ОТС ГОТОВЬСЯ ЛЕТОМ!

Двенадцать тысяч человек составили потери предприятий горно-металлургического комплекса области за последние 9 месяцев, с момента начала финансово-экономического кризиса. Восемь тысяч работников из этого числа уволены по соглашению сторон, две с половиной тысячи - по сокращению. Таковы данные мониторинга областного комитета ГМРП.

Социально-экономическое положение южноуральских горняков и металлургов по-прежнему не радует. В производстве хоть и наблюдается относительный рост (например, в черной металлургии: с 54,4 процента по сравнению с прошлым годом - в январе, до 65,8 процента - в июне), однако работа идет с частичной загрузкой и перспективы пока не просматриваются. На 7 предприятиях из 26 продолжает действовать режим неполного рабочего времени.

Остаются в числе неблагополучных по социально-экономическим показателям ЗМЗ, Тургорское рудоуправление, «Уралцветметгазоочистка». Из этого числа в последние недели в связи с возобновлением производства вышел «Уфалейникель». С оптимальным графиком работают ММК, ЧМК, ЧЭМК, Челябинский электродный завод, «Карабашмедь», КМЭЗ.

Средняя заработная плата в черной металлургии в ноябре 2008 года составила 17253 рубля, потеряв более 3,5 тысячи рублей по сравнению с июньской того же года. Правда, начиная с нынешнего января, зарплата в этом секторе посте-

пенно поднималась и приближалась к уровню 2007-08 годов (20799 рублей - показатель июня этого года). Но это происходило в непростых условиях сокращения людей, введения неполного рабочего времени и

неоплачиваемых отпусков, за счет сверхурочной работы. С учетом продолжающегося роста цен на товары повседневного спроса, как отмечают специалисты обкома, покупательная способность заработной платы серьезно снизилась. Не лучше обстоят дела и в цветной металлургии.

Областной комитет ГМРП отслеживает ситуацию на предприятиях области в режиме реального времени. По самым

проблемным производствам совместно с профсоюзами ведутся переговоры на уровне собственников и органов исполнительной власти. Осуществляется контроль за изменениями в коллективных договорах, связанными с социальными гарантиями и оплатой труда работников. Иницируются проверки предприятий государственными надзорными органами. Сейчас вся эта работа особенно важна, считает председатель

социально-экономической комиссии обкома Александр Коротких.

- В результате сокращения людей и увеличения объемов производства возросла нагрузка на оставшихся работников. Но реального роста заработной платы, повышения покупательной способности при этом не ощущается, - говорит Александр Коротких. - А время идет, 2010 год не за горами. Работодатель уже приступил к формированию своих бюджетных планов. И профсоюзу тоже пора задуматься о будущем. Пора начать определять наши интересы, и в первую очередь - по заработной плате, ее индексации. Мы собираем данные, на основе которых уже сформировали и отправили в Центральный совет ГМРП наши предложения. Одно из них - проводить индексацию **постоянной части** заработной платы с нарастающим итогом при 5-процентном росте индекса потребительских цен в регионе. На конец этого года запланировано принятие нового ОТС, впереди - тарифные переговоры. И идти они будут не так, как раньше, намного жестче, напряженнее. А от того, как мы - областной комитет и первичные организации - поработаем сейчас, будет зависеть многое. Не зря говорят, готовься санитетом!

Владимир ШИРОКОВ.



## ЗМЗ: СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ В ДЕЙСТВИИ

« стр. 3

Взаимодействуют с органами местного самоуправления по вопросам экономики, экологии, занятости. Информировать правительство региона о планах перспективного развития, реструктуризационных и реорганизационных процедурах. Содействуют сохранению научно-производственного потенциала трудовых коллективов, руководствуясь критериями эффективности производственной деятельности, рациональности использования кадров.

Правительство Челябинской области берет на себя обязательства по рассмотрению в установленном порядке заявки предприятий на предостав-

ление мер государственной поддержки, содействию в установлении партнерских отношений с органами местного самоуправления, на территории которых они расположены, а также в соответствии

трудящихся, повышение эффективности производственно-хозяйственной деятельности.

Итак, соглашение подписано. Что же сегодня происходит на Златоустовском метал-

**В коллективе завода с удовлетворением воспринято известие о заключенном соглашении**

с действующим законодательством оказывает содействие в реструктуризации кредиторской и дебиторской задолженности, в осуществлении реструктуризационных и реорганизационных процедур, направленных на повышение социальной защищенности

лургическом заводе? Об этом рассказывает председатель профсоюзного комитета предприятия Марат Сафиев:

- Как профсоюзный лидер я поддерживаю идею стратегического партнерства с известным и стабильно работающим Челябинским метал-

лургическим комбинатом. Вот и в коллективе завода с удовлетворением воспринято известие о заключенном соглашении. Сегодня на ЗМЗ работают электросталеплавильные печи, постепенно загружается заказом прокатный цех. До конца августа погашена задолженность по заработной плате. ЧМК и группа «Мечел» выдерживают все обязательства в рамках соглашения. Но социальная напряженность у работников еще сохраняется. Людей понять можно: сегодня на предприятии низкая заработная плата, не ясна судьба мартеновского цеха, недостаточен и портфель заказов. Надеемся, что все эти проблемы удастся разрешить.

## ЦЕНА НА НИКЕЛЬ ВНУШИЛА ОПТИМИЗМ

Двухкратное повышение цены на никель на Лондонской бирже металлов вдохнуло жизнь в российский предприятие, специализирующиеся на никелевом производстве. В их числе - ОАО «Уфалейникель».

Еще совсем недавно градообразующее предприятие полностью стояло. Низкая цена на никель (около 10 тысяч долларов за тонну в мае этого года) не позволяла работать с прибылью. Но изменения ситуации на бирже показало экономическую целесообразность возобновления производства.

В июле на «Уфалейникеле» запустили три из пяти шахтных печей; обеспечили работой почти весь трудовой коллектив - более 3 тысяч человек, до этого находившихся в вынужденном отпуске. Вместо 2/3 среднего заработка, которые выплачивались в простойные времена, люди в прошлом месяце получили нормальную, как до остановки, заработную плату.

Загрузка предприятия позволила найти средства для дополнительных выплат. Всем заводчанам, воспитывающим детей-школьников, обещана материальная помощь по случаю 1 сентября. На эти цели уже выделено более 300 тысяч рублей. В нынешнем кризисном году эта давняя традиция едва не нарушилась.

При условии стабильной экономической обстановки у уфалейцев есть все основания с оптимизмом смотреть в ближайшее будущее. Тогда в перспективе - полное восстановление производства (запуск оставшихся печей), дополнительный набор работников (около 250 человек - столько было сокращено за время кризиса), социальные выплаты (в том числе традиционная материальная помощь ветеранам производства, участникам войны), 13-я зарплата.

### Мы попросили прокомментировать событие председателя Челябинского областного комитета ГМРП Юрия Горанова. Вот что он сказал:

- Заключенное соглашение между ЗМЗ, ЧМК и правительством области перевело златоустовское предприятие в условия более стабильной работы. Мы этим удовлетворены, ведь чем больше стабильности, тем лучше для работников и представляющей их интересы профсоюзной организации.

В чем были причины сложившейся на ЗМЗ критической ситуации? Во-первых, в отсутствии у собственников заинтересованности в развитии предприятия. Более того, была неразбериха с самим собственником. Сегодня собственник передал предприятие в доверительное управление «Мечелу», и появилась какая-то стратегическая линия. Это, конечно же, заслуга губернатора области Петра Сумина, который нашел выход из той неразберихи с градообразующим заводом. Соглашение заключено в рамках внутриобластной кооперации, перспектива работы сегодня есть.

Вторая проблема - исполнительный директор Сергей Хомянин в ходе своей деятельности допустил массу нарушений трудового законодательства. Профсоюзный комитет завода, обком ГМРП не могли с этим мириться. Мы его незаконные приказы отменяли, шла тяжба в судах. Порученную «Эстаром» миссию Хомянин выполнял - свертывал производство и сокра-

щал персонал, но для профсоюза стал первым противником. Теперь к руководству предприятием пришел бывший ранее генеральным директором ЗМЗ Рашид Нугуманов. Это выходец из Челябинского металлургического комбината, руководил Запсибом, возглавлял ЗМЗ, хорошо знает его производство и проблемы. С его возвращением, считаю, ситуация нормализуется.

Третья проблема - выполнение социальных обязательств перед трудовым коллективом. Мы знаем, что компания «Мечел» - солидная и предсказуемая. У нее есть стратегия работы с профсоюзами по осуществлению социальных программ. Это дает нам надежду, что и в этой сфере все будет нормально. И получается, что три причины, расшатывающие ситуацию на ЗМЗ, сегодня там стабилизированы. Есть стратегия производства, заменен директор предприятия, с которым, надеюсь, мы найдем общие подходы в вопросах занятости людей, заработной платы. И третье: нас устраивают подходы «Мечела» к социальным программам и к взаимодействию с профсоюзом, привнесенные на ЗМЗ.

Анатолий УСОЛЬЦЕВ.





Профсоюзная учеба

## ВЫЕЗДНАЯ ШКОЛА АКТИВА

Хорошо подготовленный профсоюзный активист ценен в любой профорганизации. Ведь не каждый, даже опытный лидер, сегодня может грамотно выстроить свою работу, не растерявшись в новых непростых условиях, чтобы добиваться максимального сохранения прав и гарантий трудящихся, чтобы укреплять авторитет профсоюза, его организационное единство и боеспособность. Для этого необходимы специальные знания и навыки - качественные, соответствующие времени.

Первичные организации большинства крупных горных и металлургических предприятий области (ММК, ЧМК, «Магнит», ЧЭМК, ЧТПЗ, «ММК-Метиз») своих активистов готовят сами в рамках непрерывного системного обучения. В прошедшем 2008-2009-м учебном году в этой системе работало 43 школы профактива, в основном, для председателей цехкомов и уполномоченных по охране труда. Обучение прошли 3280 человек.

А вот для предприятий поменьше собственные учебные программы - роскошь. Между тем, здесь трудится почти половина всех профактивистов области.

Для таких предприятий организует постоянные занятия областной комитет ГМПР. Восемь школ профактива - таковы учебные «мощности» обкома, действовавшие на протяжении всего учебного года. За это время на базе Учебно-методического центра Федерации профсоюзов области с использованием различных форм обучения системные знания получили 250 человек. Среди них - уполномоченные по охране труда, ответственные за информационную работу, молодые лидеры, активисты, составляющие резерв на должность председателя профкома.

В канун нового 2009-2010-го учебного года специалисты обкома приняли решение реали-



Семинар в Сатке. Июнь 2009 г.

зовать еще один проект под названием «Школа профсоюзного актива».

Системность, детальная проработанность учебно-тематического плана, учет прошлых недостатков - вот главные особенности проекта, по словам заместителя заведующего орготделом обкома Владимира Ревенку. Курс длительностью в 36 часов ориентирован, в основном, на председателей цеховых комитетов, членов профкомов. Акценты в программе сделаны на знакомстве слушателей с инновационными формами и методами профсоюзной работы, тактикой и стратегией профсоюзов в области социального партнерства, на овладении практическими навыками эффективного взаимодействия с людьми, решении конкретных социальных задач.

Орготдел обкома совместно с УМЦ разработал 4 тематических блока (модуля). Они охватывают самые важные аспекты профсоюзных знаний. В их числе: профсоюзное движение на современном этапе, организационная работа, коллективные действия профсоюзов, мотивация профчленства, коммуникативные навыки профлидера, правовое регулирование трудовых отношений. После-

дний модуль - практический - включает обмен опытом работы представителей первичных профорганизаций. Здесь, по задумке, за «круглым столом» будут обсуждаться вопросы повышения авторитета и влияния профсоюза в трудовых коллективах. Кроме этого - представление участниками собственных проектов по модернизации профсоюзной работы.

Чтобы обучение непосредственно затрагивало проблемы каждой из первичек, учитывало специфику условий в коллективах, решено проводить занятия на местах, по кустовому принципу - отдельный учебный цикл для каждой зональной группы предприятий. В семинарах и тренингах, которые будут проходить в выходные дни, кроме работников обкома, примут участие специалисты УМЦ, представители профкомов - преподаватели и организаторы профобучения.

С октября по апрель таким образом планируется обучить 190 человек. Все они по окончании курса получат удостоверение. Но главное - каждый станет сильнее благодаря приобретенным и закрепленным знаниям и умениям.

Владимир ШИРОКОВ.

## КООПЕРИРОВАТЬСЯ, ЧТОБЫ ВЫЖИТЬ

Что ни месяц, то - испытание. Таких трудностей ОАО «Тургорское рудоуправление» и его коллектив не переживали давно. И если на многих других предприятиях горно-металлургического комплекса области в последнее время дела в экономике постепенно пошли в гору, в ТРУ проблемы только прибавляются.



Главная беда тургорских горняков - падение объемов производства, фактически до критической отметки. В июле 2008 года отгрузка продукции рудоуправления составила 175 тысяч тонн. Тогда как в прошлом месяце едва удалось реализовать лишь седьмую часть этого - не более 25 тысяч тонн. Между тем, чтобы работать хотя бы безубыточно, необходимо сбывать ежемесячно минимум 100 тысяч тонн. А убытки ведут к банкротству.

Причина сокращения производства - отсутствие спроса на добываемые в тургорском карьере щебень и флюсовый известняк. Предприятие попросту осталось без потребителей: строительные компании - сами в издержках, а партнеры-металлурги, чтобы выжить в кризис, в большинстве своем обзавелись собственными рудно-сырьевыми базами.

Только в прошлом году ТРУ закончило модернизацию производства, приобретя в лизинг горнодобывающее оборудование взамен устаревшего и низкопроизводительного. Лизинговые платежи - около 8 миллионов рублей в месяц - стали для коллектива тяжелым бременем, возникла угроза серьезных финансовых санкций.

- Мы зарабатываем денег меньше, чем тратим, - говорит председатель профкома ТРУ Вера Старун. - Собственники предприятия платят за нас налоги и заработную плату работникам. Это пока позволяет избежать банкротства.

Руководство рудоуправления провело мероприятия по оптимизации затрат на производство и увеличению объемов отгрузки. Удалось снизить расходы на материалы и цены на готовую продукцию. Вынужденными мерами стали сокращение персонала (на 200 человек), фонда оплаты труда и социальных выплат. В расчете на перспективу развития производства костяк коллектива - четыре сотни человек - при содействии профкома сохранили.



В расчете на перспективу развития производства костяк коллектива ТРУ при содействии профкома сохранили

Но эта перспектива так и не появилась. Все 400 горняков сейчас находятся в простое. Лишь время от времени мизерная часть из них - машинисты экскаваторов и тепловозов - появляются у карьера, чтобы отгрузить очередную порцию продукции, и возвращаются обратно. С 1 августа такую работу обещали оплачивать по «голому» тарифу, без премий и надбавок.

Администрация и профсоюзный комитет ТРУ недавно обратились в министерство промышленности и природных ресурсов области. В письме, адресованном министру Евгению Тефтелеву, в качестве выхода из ситуации предложено «проведение переговоров с собственниками и/или менеджментом предприятий, находящихся на территории Челябинской области, в рамках внутриобластной кооперации». Приобретение продукции у местных производителей - участников внутриобластной кооперации - могло бы улучшить показатели роста экономического развития области, считают обратившиеся, и стабилизировать сложную финансовую и социальную обстановку на предприятиях. Но данный вопрос не может быть решен только усилиями руководства ТРУ.

С ответом на письмо тургорских горняков в министерстве пока не торопятся. А вот информацией о проблемах предприятия там владеют хорошо: на них еще в прошлом месяце обращал внимание чиновников Челябинский областной комитет ГМПР.

- Всякое производство должно работать, - отмечает председатель обкома Юрий Горанов. - В советское время все работало. ТРУ долгие годы являлось базовым поставщиком для многих предприятий нашей области. А потом все ушли в холдинги и стали отказываться от прежних партнеров по сырью. Многие производства оказались невостребованными. И сегодня они умирают. Мы поддерживаем предложение тургорских горняков о необходимости развития, особенно в период кризиса, внутриобластной кооперации. Производство, замкнутое на уровне области, обеспечит работой предприятия, в том числе ТРУ: потенциальных потребителей тургорского щебня и известняка на Южном Урале, как и раньше, достаточно.

**ВНУТРИОБЛАСТНАЯ ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ КООПЕРАЦИЯ (ВОК), согласно соответствующему областному закону (№ 100-30 от 5.01.2000, принят постановлением Законодательного собрания Челябинской области № 717 от 28.12.1999), предусматривает образование на территории области взаимосвязанных производств в целях увеличения загрузки мощностей промышленных предприятий. Участники ВОК вправе рассчитывать на государственную поддержку - бюджетные кредиты, государственные гарантии и прочее.**

Анатолий ЛАПТЕВ.

Портрет профактивиста

## ВСЕГДА БЫЛ ЗАЩИТНИКОМ

Сегодня в нашей постоянной рубрике «Портрет профактивиста» речь пойдет о председателе цехкома с 14-летним стажем, инструкторе профкома по организационной работе, о человеке, который любит перемены, но при этом имеет стойкое увлечение - в течение 30 лет коллекционирует масштабные модели автомобилей, живет с такой установкой: если делать, то только на «отлично» или лучше всех. Знакомьтесь: Юрий Масюк. Место работы: ОАО «Челябинский металлургический комбинат», прокатный цех №5.



- Когда 14 лет назад я оказался в роли кандидата на должность председателя цехкома, то для меня это был шок, - вспоминает Юрий Масюк. - В это время я уже был мастером и ничего не хотел слышать о профсоюзе, хотя и был профгруппоргом в энергослужбе. Я долго переживал, а потом посмотрел на эту ситу-

ацию со стороны и стал вспоминать, что и в школе, и в техникуме, и в армии вокруг меня всегда были те, кто нуждался в защите.

Работать в пятом прокатном цехе всегда было сложно. Дело в том, что это, как мы его называем, «слегка работающий цех»: в течение многих лет он работает не в полную загрузку. Если в лучшие годы мы произ-

водили до 18 тысяч тонн нержавеющей в месяц, то в 2008-м, например, за год не дотянули до 30 тысяч тонн. Раз нет загрузки, то и зарплата, соответственно, ниже - 80 процентов от среднезаводской. И коллектив всегда делегировал меня с требованием ставить этот вопрос перед руководством.

Чтобы сохранить цех, а он в 2005 году, например, вообще стоял 9 месяцев, наших работников отправляли на другие участки комбината, и они все время где-то работали. Так как цех в сравнении с другими более современный, лучше и чище, то жалобы на охрану труда сыпались каждый день. Я целыми днями ездил по цехам и разбирался - это стало образом жизни. Многие предцехкома даже выражали благодарность: дескать, ваше вмешательство помогло решить наши проблемы.

» стр. 6



Лето - 2009

## И ПЛОВ ЗА ПЯТЬ «ЗАСТАВЧИКОВ»!

Что за прелесть эта раздольная Ярмарка в «Лесной заставе»! Тут тебе и чай из сорокаведерного самовара, и блины, и настоящий плов из настоящего казана, приготовленный на костре. Но все это - не просто так, а на полученные в конкурсах «заставчики», это денежки такие лагерные, удалю да смекалкой ребятами заработанные.

Бежит время, одно поколение детворы сменяет другое, но неизменными остаются в детских оздоровительных загородных лагерях добрые старые традиции - Зарница, Ярмарка, отрядные костры. Они объединяют детей и взрослых, укрепляют дружбу, формируют характер.

Ярмарку для четвертой, заключительной смены вожатые «Лесной заставы» - это детский оздоровительный лагерь Челябинского цинкового завода - провели блестяще. А хозяйкою ее на полном основании была директор лагеря Татьяна Маркина, ей и слово:

- В нашем лагере тра-

сугушкой, а в чайхане - горячий чай из самовара. В этом году мы олицетворяем Ярмарку с самым красочным народным гуляньем - Масленицей, и в этом нет ничего удивительного, потому что четвертая смена в лагере проходит под девизом «Мы умеем отдыхать». В эту смену в лагере «воспроизводятся» самые яркие праздники, которые в обычной жизни случаются в течение года, а в лагере мы их проживаем за одну смену. У нас уже прошло 8 Марта, вчера было 23 февраля, и вот сегодня - Масленица. А завтра мы уже и День святого Валентина отметим...



езде. И - заслуженный финал: угощение с наслаждением. Ярмарка удалась на славу! По отрядам девочки и мальчишки расходятся веселые и довольные, мечтая и на будущий год приехать сюда, чтобы застать Ярмарку.

А о чем, интересно, мечтает в конце летнего сезона в «Лесной заставе» его директор?

- Начну с того, что нам очень хорошо помогает завод, его профсоюзный комитет, - говорит Татьяна Ивановна. - Мы вместе решаем все наши проблемы, очень большое внимание уделяется подготовке лагеря к детским сменам. В этом году, например, очень хорошо отремонтировали медпункт. Наш медицинский блок сегодня соответствует всем стандартам. А мечтаю о том, чтобы для наших малышей установили малые формы. Нам не хватает детского городка, где бы ребята могли порезвиться, полазать, покататься.

- Ну что ж, есть над чем подумать, - улыбается Сергей Григорьевич Буряковский, председатель профкома завода, с которым мы и приехали в лагерь. И продолжает:

- «Лесная застава» - это наше родное детище, взра-

щенное руками самих работников завода. К примеру, административный корпус вместе со столовой строили наши работники, по сути люди умственного труда - инженеры, электромонтеры. А сколько труда ушло на то, чтобы сделать качественные мозаичные полы в столовой! Да, мы умеем выпускать цинк, но строительством мы не занимаемся, однако директор завода, Рэм Салимович Гузаиров был очень требовательным, ко всему подходил очень ответственно. И работа была сделана надлежащим образом. Так что здесь все создано руками и сердцами наших работников, и многие поколения детей здесь отдыхали и набирались здоровья. А теперь многие из них работают на нашем же заводе, и теперь уже своих детей отправляют на лето в наш лагерь. Многие приезжают сюда с родителями на спортивные мероприятия, у нас здесь проходят дни цехов. «Лесная застава» - это еще один наш цех, цех здоровья, в котором люди хорошо отдыхают. И это дает дополнительный стимул для того, чтобы хорошо работать.

Наталья ЛАДУШИНА.

«Лесная застава» - это еще один наш цех, цех здоровья»

диционно в зимние каникулы - в Рождество - и летом в четвертую смену проводится такая ярмарка. Это мероприятие, которое мы называем самым массовым «народным гуляньем». Здесь ребята на всевозможных аттракционах за свою ловкость и силу получают так называемые «заставчики», один, три, пять, это наши условные единицы, и потом на эти денежки могут купить на лотках какую-то вкусность. А на лотках у нас сегодня чего только нет! Это и самый настоящий плов, который готовят настоящие повара, соки-воды, фрукты, мороженое, сладости. В блинной ребятам предложат масляные блины со

Татьяна Ивановна Маркина директором лагеря уже третий год. Она выпускница пединститута, когда-то сама начинавшая здесь работу вожатой. Сменяя друг друга, сюда приезжают работать умные, талантливые студенты педуниверситета, академии культуры и искусств, медакадемии, практически всех ведущих вузов города.

Но вернемся к Ярмарке, где происходит что-то феерическое. Бой подушками на бревне, перетягивание каната, «меткий глаз», бег в мешках - каких только веселых аттракционов не напридумывали вожатые! «Заставчики» так и мелькают в руках, детвора стремится поучаствовать

### Портрет профактивиста

## ВСЕГДА БЫЛ ЗАЩИТНИКОМ

« стр. 5

Так на станции Металлургической на разгрузке вагонов воевал за освещение, за нормальные лестницы для того, чтобы забираться в вагоны, за то, чтобы люк вагона открывали только квалифицированные грузчики. Бывало, что месяцами приходилось говорить: бьешься, бьешься, а результата нет - коллектив думает, что ты ничего не делаешь.

- Сейчас в нашем цехе работает 585 человек, 82 процента из них члены профсоюза. К сожалению, за последние три года 40 человек вышли из проф-

союза. Причина - коллектив постоянно недоволен результатами: нужно большей заработной платы, лучших условий отдыха. Но как неработающему цеху могут платить больше? Более того, нельзя всего добиться сразу. Многие не понимают, что начальник принимает решение одним росчерком пера, а профсоюз, чтобы оспорить его, тратит месяцы. А еще есть такая тенденция: работает человек слесарем или электриком и ему хватает зарплаты платить взносы. Как только он стал мастером, начинаются разговоры: а что у нас профсоюз делает, стоит ли платить взно-

сы. И ведь не понимает он, что этого уровня зарплаты, в том числе и его, профком добился благодаря колдоговору.

С каждым из таких я подолгу беседовал. Пытаюсь объяснить, что работу профкома надо оценивать не только по социальным вопросам, а, прежде всего, по действию колдоговора, по которому живет весь коллектив. Сегодня один выйдет из профсоюза, завтра другой, и кто будет заключать колдоговор? А колдоговор нужен, и трудовое законодательство отсылает к нему, если мы чего-то хотим добиться и закрепить это.

Поначалу возникало желание все бросить и уйти. Это сейчас я более закаленный, хотя прививки от непонимания нет.

- «Да, - подумалось мне, - с таким оптимизмом и чувством юмора, как у Юрия Афанасьевича, никакие трудности не страшны. А самое главное - он востребован».

- Стоит мне только один день не появиться, - говорит он, - начальник цеха ищет, не говоря о рабочих. Значит, нужен я им.

Вот такой он, председатель цехкома прокатного цеха №5 Юрий Масюк.

Ирина МИТРОШИНА.

## «ПРОФСОЮЗНЫЙ АВАНГАРД» - 2009

«Профсоюзный Авангард» - ежегодная профессиональная профсоюзная премия, учрежденная газетой «Солидарность» для поощрения тех представителей российских профсоюзов, деятельность которых внесла наибольший вклад в развитие профдвижения России в течение конкурсного года. В нынешнем году в номинации «Новация» награждены Почетными грамотами сразу две челябинских областных организации профсоюзов: областная организация Роспрофмаша, разработавшая «Дневник работы цеховой профсоюзной организации», и областная организация ГМПР, создавшая судебный прецедент по вопросу оплаты простоя в условиях кризиса.

Челябинская областная организация ГМПР впервые создала судебный прецедент по вопросу оплаты простоя в условиях мирового финансово-экономического кризиса. До 2009 года какой-либо правовой и судебной практики применения статьи 157 ТК РФ, в том числе, что считать независимыми причинами простоя, со дня вступления в действие Трудового кодекса РФ (с 2002 года) не имелось не только в нашем регионе, но и в целом по России.

Трудовой кодекс РФ предусматривает, что простой по независящим от работника и от работодателя причинам, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки (оклада). Считая мировой финансово-экономический кризис такой причиной, многие работодатели оплачивают простои именно в этом размере - размере 2/3 тарифной ставки (оклада).

Челябинская областная организация ГМПР, считая производимую работодателями оплату простоев незаконной, инициировала совместные с Государственной инспекцией труда в Челябинской области проверки соблюдения трудового законодательства в ОАО «Златоустовский металлургический завод», ОАО «Челябинский электрометаллургический комбинат» и ОАО «Комбинат «Магнезит», г. Сатка.

Гострудинспекция поддержала профсоюзы и по результатам проверок выдала предписания об оплате имеющихся место с октября 2008 года простоев в размере 2/3 среднего заработка, как простоев по вине работодателя.

Все работодатели оспорили предписания в судебном порядке.

Заявления рассматривались Саткинским городским судом, Златоустовским горсудом и Центральным районным судом Челябинска в течение января-февраля текущего года.

Чтобы представлять интересы работников предприятий и отстаивать свою позицию в суде, юристы областного комитета заявили в судах ходатайства о привлечении профсоюзных организаций к участию в рассмотрении споров в качестве заинтересованных лиц. Ходатайства были удовлетворены.

Интересы работников названных предприятий представляли юристы областного комитета Людмила Сергеевна Мещерякова и Алексей Александрович Горюнов.

Златоустовский городской суд согласился с доводами представителей профсоюза и решением от 6 февраля 2009 года оставил предписание государственного инспектора труда без изменения. Решение вступило в законную силу.

В споре с ОАО «Комбинат «Магнезит» точку поставил Челябинский областной суд. В своем определении от 30 марта суд признал требования государственного инспектора труда законными и указал, что «само по себе осуществление деятельности в условиях экономического кризиса не может служить доказательством того, что простой в спорный период имел место по причинам, независящим от работодателя».

Алексей ПАВЛОВ.

