

# ПЛАТИ ЗА КАЖДОЕ УПАВШЕЕ ЯЙЦО, СКОТИНА!

## О полной материальной ответственности

Работников яйцесортировочного цеха и склада ГП цеха ПАО «Птицефабрика «Боровская» в июле 2020 года вынуждали различными путями подписать Договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. В итоге лишь небольшая группа рабочих не стала его подписывать.

Профессии грузчиков, сортировщиц, подсобных рабочих и их трудовые обязанности не входят в перечень лиц, которым вменяется подписание данного договора согласно Постановлению Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 и Постановлению Правительства РФ

от 14.11.2002 N 823. Указанные Перечни являются исчерпывающими. Заключение договоров о полной материальной ответственности допускается только в соответствии с указанными Перечнями.

**Следовательно, заключенный договор незаконен и не имеет юридической силы со дня заключения.**

Что делать? Во-первых, стоит написать заявление в Трудовую инспекцию с требованием следующего образца:



*Доводим до Вашего сведения, что в июле 2020 года работников (сортировщиц, подсобных рабочих, грузчиков) яйцесортировочного цеха и склада ГП цеха ПАО «Птицефабрика «Боровская» вынуждали различными путями подписать Договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. Согласно Постановлению Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85, а также Постановлению Правительства РФ от 14.11.2002 N 823, данные должности и работы, выполняемые указанными работниками, в Перечни о полной материальной ответственности не входят.*

**Руководствуясь статьями 353-357 ТК РФ, просим:**

1. Провести проверку и признать недействительным заключенный Договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности №144а от 22.06.2020 между ПАО «Птицефабрика «Боровская» и работниками яйцесортировочного цеха и склада ГП яйцесортировочного цеха ПАО «Птицефабрика «Боровская».
2. Привлечь виновных по статье 5.27 КоАП РФ Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Обратите внимание, что можно также указать на факты взыскания, если они были, и предоставить доказательства, а также приложить сам Договор.

Во-вторых, в погоне за прибылью работодатель и его «ничего не понимающие», «безграмотные» управлен-

цы будут всегда создавать подобные ситуации, и надо бороться с ними, а для этого нужна постоянно действующая организация самих работников. Без такой организации шансов защищать свои права у работников значительно меньше. Как создать организацию? Как подготовиться к

противодействию? Как бороться по уму, а не стихийно? Как поднять коллег? Ответы на эти вопросы можете получить, обратившись в «Наемный Рабочий».

Пора прекращать быть жертвами! Перестать терпеть хамство. И на фразы «Вы как собаки, кусаете руку,

Пора прекращать быть жертвами! Перестать терпеть хамство. И на фразы «Вы как собаки, кусаете руку, которая Вас кормит», надо отвечать, что хозяйскими псами —

надсмотрщиками являются как раз мелкие начальнички. А мы, рабочие, и есть кормильцы, с чьего труда живут все остальные. Если мы перестанем трудиться, то сразу

станет видно, кто тут кого кормит. Все эти начальнички забегают и в поте лица будут уговаривать приступить к работе.

# Лох не мамонт...

## Как дурят нашего брата собственники предприятий

*Есть огромное множество методов, с помощью которых собственники предприятий и их прислуга в лице высшего руководства, юридического отдела, отдела кадров манипулирует работягами. Самые распространенные из них мы и осветим в этой статье.*

### 1. ДЕНЕГ НЕТ, НО ВЫ ДЕРЖИТЕСЬ

Самый простой и древний, как скелет динозавра, метод — это, безусловно, попытка не расплатиться, не отдать зарплату в срок. Современная РФ (в СССР такого быть не могло) предоставит массу примеров. Из тех, что на слуху, — Радиоприбор, где работяги уже как пару лет ходят и просят свое. (Спрашивается, а что же они до этого делали? Ждали и надеялись на доброго барина?)

Как выставляет дело работодатель?

Он начинает лепетать про то, что «денег нет», «рынок не тот», «кризис» и тому подобные бредни. Надо понимать, что рабочий работу сделал, труд свой вложил, а значит, **дал в долг** благороднейшему «работодателю». Ну а раз этот гусь не расплатился, значит, надо истребовать свое. И нас не должно волновать, как там дела на рынке. Мы свою часть работы исполнили, произвели товар, а где там этот великий предприниматель возьмет деньги на зарплату, нам не важно. Рынок не тот? Так ты же, дорогой «работодатель», кричишь в жирный год, что больше нашего получаешь, потому что все риски на тебе одном, ну вот и появился риск под названием «кризис», плати по счетам. Ах, нет денег?! Ну так «камрюху» свою продай или «лексус», а если не хватит, то и домик в придачу.

По большому секрету, деньги у них обычно есть, просто кинуть гораздо выгоднее, чем платить, тем более что работяги молчат или покорно постанывают время от времени. И тут все

зависит от нас. Будем терпеть месяцами, а потом стонать, что нас кинули, или на месте поднесем аргумент к носу.

Интересно то, что сейчас даже эти предприниматели вешают лапшу на уши вида «зато у нас платят вовремя». За 30 лет нас уже приучили к тому, что, оказывается, за проделанную нами работу еще и не обязательно платить вовремя. Вот наглость! Представьте, Вы приходите в магазин, покупаете продукты, а на кассе Вам продавец говорит: «Вы представляете, Вы даете деньги и получаете продукты тут же, а не ждете 2 недели! Вот мы молодцы какие!»

А вот в отношениях «работодатель — работник» стало вдруг возможным сказать: «Вы трудитесь, а мы платим Вам вовремя! Вот это мы молодцы!» Таким образом, выплата зарплаты становится как бы актом доброй воли работодателя, а на деле — дрессировкой работников. Собственники хотят не просто получать прибыль с нашего труда, они хотят еще, и чтобы мы были им благодарны, что они дали нам такую возможность, поработать на них.

### 2. НАВЬЮЧЬ ИШАКА

Еще одна форма обмана заключается в сокращении «лишних» работников и в перекалывании их работы на других, так называемая *оптимизация* в интересах сособственника и его прибыли. В итоге получается двойная выгода: с одной стороны, уменьшаем фонд зарплаты, с другой — не даем «расслабляться» работающей части

сотрудников, чтобы не оставалось времени обдумать и обсудить с коллегами, как отстаивать свой интерес. Каждый может найти на своей работе десятки примеров подобной оптимизации.

### 3. «НАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ»

Частенько «работодатель» любит выдать фактический труд работника (оплачиваемую деятельность) за «труд по зову сердца» (неоплачиваемый). Собственник как бы «приглашает» работника потрудиться бесплатно, аргументируя это «совместной заботой о предприятии», тем, что «мы плывем в одной лодке», что это «наше предприятие» и т. п. По сути — это попытка использовать эмоции и порядочность работяг для получения бесплатного труда.

Сегодняшнее предприятие не принадлежит работнику. Оно не является его собственностью. Работник не влияет на процесс распределения прибыли (разве только косвенно — через борьбу за рост зарплаты). «Нашим» предприятие перестало быть, когда его приватизировали, т. е. прибрали к рукам небольшое количество лиц, частных собственников, которые получают с него прибыль на свою безбедную жизнь. Предприятие интересуется собственника как место извлечения прибыли. А работника — как место извлечения достойной заработной платы. Поэтому отсылки к советским «субботникам» в данном случае неуместны. В советский период «бесплатный труд на общее благо» во многом компенсировался

ростом общественных фондов потребления на образование, науку, жилье, медицину перекечевывающим из доходов предприятия — вот она откуда была, эта «бесплатность».

#### 4. ДВОЙНЫЕ СТАНДАРТЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

Частным случаем использования бесплатного труда являются попытки собственника сознательно понизить заработную плату. «Работодатель» пытается либо заплатить работнику меньше, чем было оговорено при заключении договора, либо отказаться от дополнительных обязательств (например от индексации зарплаты, от развозки и т. п.). И в том, и в другом случае собственник ссылается на якобы изменившуюся экономическую ситуацию, пандемию и пр.

Пока продолжается экономический рост и, соответственно, рост доходов, собственник претендует на большую долю в доходах предприятия. Это ведь именно он «организовал производство», «предвидел выгоду», именно он выступает в роли «капитана бизнеса». И, дескать, именно поэтому заслуживает существенно большего дохода, чем работник, выполняющий «что ему скажут».

Но стоит экономическому росту смениться падением — и аргументы резко меняются. Теперь собственник моментально отказывается от роли «отвечающего за все». Он не хочет считаться «организатором» или «провидцем». Он снимает погоны «капитана бизнеса» и пытается смешаться с кочегарами машинного отделения. Теперь он пытается представить себя в виде невинной жертвы внешних, абсолютно не зависящих от него обстоятельств. «Кто мог представить еще месяц назад, — восклицает он, — что в Голландии будет птичий грипп и подорожает инкубационное яйцо?!» Хотя еще месяц назад тот же собственник успешно получал **сверхприбыль** используя те же голландские яйца, отказывая работникам в повышении зарплаты под предлогом своей прозорливости, которая, мол, должна быть оплачена. Или же убеждая работников самих отказаться от повышения зарплат под предлогом

вложения денег в развитие производства. Но вот прошел месяц — и работодатель, по сути, отказывается от своей ответственности за неумелое, некомпетентное управление бизнесом. В известном смысле, он действительно может не нести личной ответственности за изменение стоимости яиц. Но — сказав «раз», нужно говорить и «два».

#### 5. МЫ МОЖЕМ СГОВАРИВАТЬСЯ, РАБОТЯГИ НЕТ

Отдельной формой коллективного понижения заработной платы становится сговор работодателей (региональный, отраслевой). Работодатель приходит к работнику и говорит: «В нашем регионе (отрасли) за такой труд никому не платят больше денег». И действительно — могут не платить. Но почему? Не из-за высоких издержек при производстве продукта. А из-за того, что группа собственников совместно решила: повышения зарплат не будет. На международном уровне такой же угрозой бывает возможный перенос производства в другую страну. Так работодатель пытается заставить работников разных регионов и даже разных стран конкурировать между собой. Смысл этой конкуренции в следующем: он пытается заставить работников снижать собственную зарплату. Работники, по его мысли, должны предлагать ему (а не он им) все более и более выгодные условия, снижая свои зарплатные притязания. При этом собственник не готов поступиться своей нормой прибыли.

Чтобы намеренно понизить стоимость нашей рабочей силы, собственник активно использует привлечение трудовых мигрантов. Собственник привлекает их к работе не в силу их высоких профессиональных качеств. Не потому, что они обладают какими-то особыми знаниями или умениями. Все очень просто. Их труд обходится работодателю обычно дешевле.

Описанные выше способы одурачивания работника относятся в основном к стадии непосредственно трудовой деятельности. То есть к тому моменту, когда работник производит некий товар, необходимый собствен-



нику, договорившись о его последующей оплате. Но вот товар произведен. Собственник получил от работника то, чего он от него и добивался. Как только это происходит — он моментально забывает о затраченном труде работника.

#### 6. НИЧТО НЕ ЦЕНИТСЯ ТАК ДЕШЕВО, КАК УЖЕ ОКАЗАННАЯ УСЛУГА

Теперь собственник стоит перед следующей глобальной задачей: как заставить работника отказаться от уже, по сути дела, заработанных денег?

Собственник делает кульбит и... Он уже забыл про осуществленный труд работника. Теперь ему уже совсем не важен только что волновавший его вопрос «как заставить работника больше и лучше работать?». Наоборот, он должен постараться замолчать тему осуществленного труда и во весь голос закричать: «Работник хочет только получать!»

Работника, члена профсоюза и боевой профсоюз в целом пытаются поставить в положение «нахлебника». Этот «нахлебник» коварно желает разделить якобы неизвестно откуда возникшие («созданные предпринимателем») деньги предприятия. Работодатель сознательно пропускает акт труда, осуществленный работником (который, собственно, и производит «товар» или «продукт»,

короче — всю дальнейшую «собственность», «денежные средства»), и концентрируется уже на второй части процесса. На той, когда после производства наступает время перераспределения созданных трудом ценностей.

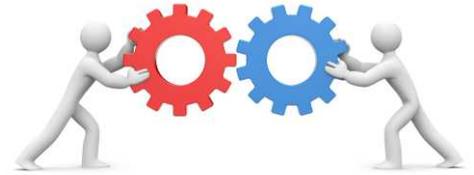
Список сознательных искажений трудовой реальности, попыток манипуляций с сознанием работника можно долго продолжать. Но суть их в итоге всегда сводится к одному и тому же. Это стремление максимально, пусть даже с ущербом для самого

работника, использовать его рабочую силу. Это стремление уменьшить до минимально возможных размеров оплату за использованный труд и нанесенный в процессе труда прямой или косвенный вред работнику.

### ОБЪЕДИНЯЙСЯ С КОЛЛЕГАМИ

Единственная возможность работника влиять на процесс, улучшать условия труда, поднимать себе зарплату — это иметь свои оргструктуры, коллективно участвовать в

деятельности предприятия и через борьбу вынуждать предпринимателя принять свои справедливые требования.



# Нефтемаш наносит ответный удар

Как отреагировало руководство предприятия на статью о прибыли «ГМС Нефтемаш»

Напомним, в октябрьском номере газеты «Наёмный рабочий» была опубликована статья, где говорилось о распределении дохода на «ГМС Нефтемаш» и в частности о доли, которая достаётся рабочим в виде заработной платы. Ознакомится можно по следующей ссылке:

Итак, вот каков был ответ администрации.

## ОТВЕТ НЕФТЕМАША

В середине февраля во время раздачи очередного номера газеты около проходной Нефтемаша происходило следующее. Один из охранников подошел к раздающему и поинтересовался номером автомобиля, на котором мы приехали. Получив закономерный отказ, он ушел и в следующий раз сотрудник охраны появился уже с намерением получить пару экземпляров газеты как бы для себя.

Закончив, сев в автомобиль и покинув окрестности предприятия, мы оказались зажаты полицейской газелью. Пятеро молодцеватых оперативников попросили припарковать автомобиль и проехать с ними. Так, двое «особо опасных преступников» были доставлены в восьмой отдел полиции, где с нас взяли объяснения. Впрочем, деятельность профсоюзов совершенно законна, поэтому и тут все закончилось без происшествий.

## ЗА КУЛИСАМИ

В свете описанного можно увидеть

много интересных деталей. Не вызывает никакого сомнения, что полиция прибыла на место по инициативе безопасников «Нефтемаша», которые ранее уже звонили в профсоюз по поводу октябрьской статьи. Не стесняясь, они просили выдать источники информации, на что получили вежливый отказ. В полиции так же объяснили причину их вызова тем, что раздающие якобы мешали работе предприятия.

Однако на ситуацию можно взглянуть с другой стороны. Полиция приехала довольно быстро (как и сотрудник центра «Э», который почти одновременно с нами оказался в отделе) не просто так. Их интерес подогревали прошедшие 23 и 30 января митинги Навального. Сразу оговоримся, что редакция газеты отрицательно относится к известному лицу, их организовавшему, и смысла в данных протестах не видит.

Наша газета была изъята для анализа содержания на предмет экстремизма. Однако газета является профсоюзной, содержит информацию об опыте рабочей борьбы и условиях на тюменских предприя-

ях, не призывающих к каким-либо противоправным действиям. Несмотря на это находятся люди в чинах, которые видят в материалах о распределении результатов труда работников предприятия «призывы к свержению руководства рабочими»; в материалах о рабочем движении — призывы к забастовкам (как будто забастовки незаконны в РФ); а в строчках известной песни «Ни бог, ни царь и не герой...» некоего конкретного «царя».

## В ЧЬИХ ИНТЕРЕСАХ?

Как видим, никаких весомых поводов для каких бы то ни было задержаний или проверок нет. Интересно, чего же тогда так испугалось руководство завода? И с чего бы полиции интересоваться профсоюзами?

Как известно, часть произведенного рабочим продукта забирается и превращается в прибыль. Это мы выяснили наверняка на примере октябрьской статьи. Чем больше изымается, тем прибыль больше, а в то же время, тем тоньше кошелек рабочего. Интересы рабочих и вла-



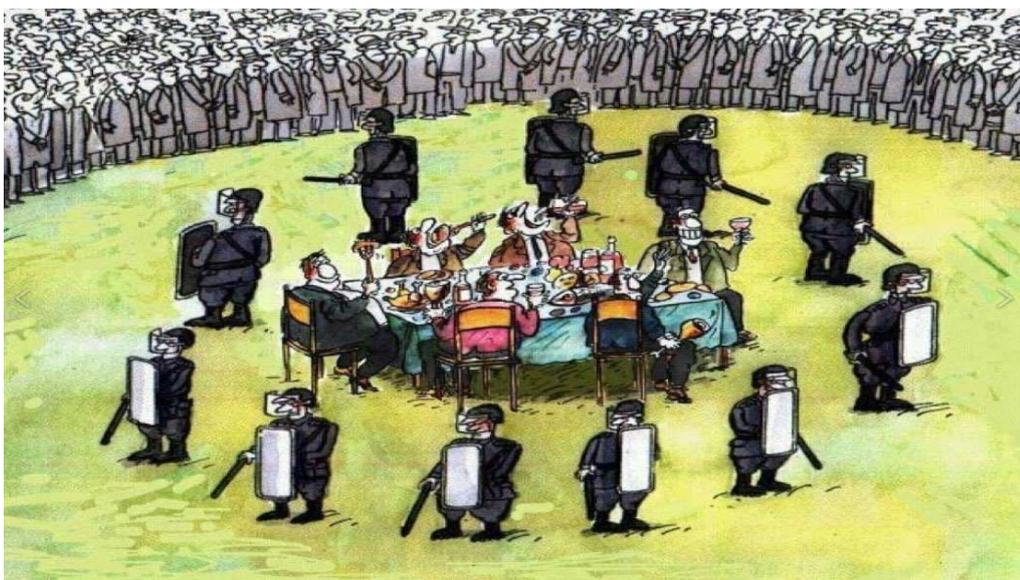
дельцев заводов противоположны. Настоящий боевой профсоюз призван отстаивать интересы рабочих, поэтому профсоюзов капиталисты боятся, как огня, пожирающего пестрые банкноты. На деле конечно профсоюз хоть и уменьшает прибыль владельца, но не уничтожает ее, а направляет на улучшение условий труда, что благоприятно сказывается и на самом производстве.

Место государства здесь тоже не случайно. Наблюдая характер новых законов, а также то, **в чьих интересах и как** они исполняются, мы видим, что государство явно не отвечает чаяньям населения. Зато интересы крупного капитала защищает замечательно.

Если сопоставить эти два факта, то получаем, что полиция защищает интересы собственника завода, поскольку есть риск уменьшения прибыли в результате возможного появления профсоюза на предприятии. Обратите внимание, не полная потеря, а уменьшение прибыли, и не деятельность профсоюза, а лишь возможность его появления так беспокоят собственников.

## НАС НЕ ЗАГУЛШИТЬ

Можно бесконечно вызывать полицию и даже сажать профсоюзных активистов. Да вот только если не устранять причин их появления, они будут появляться вновь: не мы, так



другие, не у проходных предприятий, так внутри цехов. Рабочее движение поднимается в нашей стране, уставшие от шума станков разгибают спины и вступают в первые сражения после десятилетий молчания. Вспыхивают новые мысли, инициативы, борьба, забастовки, люди вспоминают о своих законных правах, о кровных интересах. И глупо отрицать очевидные факты, многие видят тупиковость и гибельность происходящего вокруг нас.

Да, в ближайшем окружении может оказаться немало тех, кого охватила апатия, и часто слышится «моя хата с краю», но не эти люди делают погоду, а те, кто готов постоять за свое, что бы ни случилось. Такие борцы в состоянии увлечь других, повести за собой.

И надо становиться такими людьми. Сменить пассивную позицию жертвы, на активного борца – вот сегодняшняя задача тех, кто уже понял, что если ничего не делать, сидеть сложа руки, то жизнь станет только хуже. Нам необходимо знать свои права, осознавать свои интересы, а главное – учиться за них стоять. Нет такого человека, кроме тебя самого и твоих коллег, кто мог бы понять и решить твои беды. Потому нам необходимо объединяться в собственные боевые профсоюзы, независимые от начальства. В дружном трудовом коллективе мы способны на многое!

# Что быстрее: скорая или катафалк?

## ПОЧЕМУ СКОРЫЕ ЕДУТ ТАК ДОЛГО

Сегодня у многих возникает ощущение, что нехватка карет скорой помощи вызвана исключительно развитием пандемии коронавируса. Но на самом деле кризис в здравоохранении назревал давно и имеет систематический характер. Всплеск эпидемии лишь обострил и ускорил его. Давайте попытаемся разобраться, почему все оказалось там, где оказалось. Об этом статья работника тюменской скорой.

С уничтожением Советского Союза количество больниц, врачей, койко-мест стало стремительно сокращаться. Полным ходом идет процесс оптимизации здравоохра-

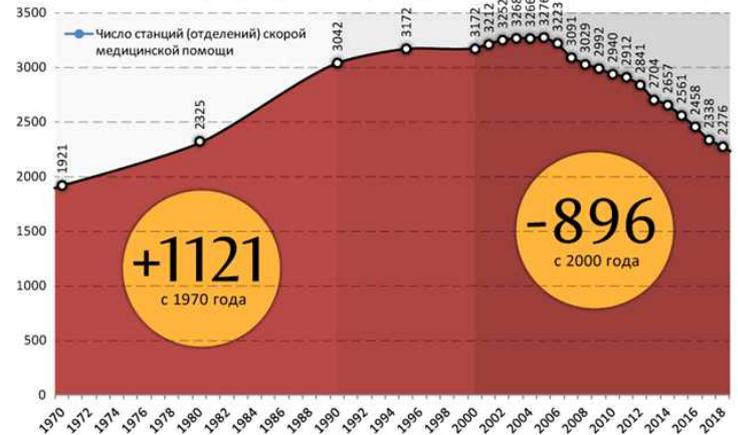


ния. Такая оптимизация всегда осуществляется в интересах правящего класса, в нашем случае – капиталистов. А поскольку главное для них – обеспечение собственной прибыли, то они сокращают выделяемый на медицину бюджет. Это дает возможность, перенаправить сэкономленные средства на «гран-

диозные» проекты с целью дальнейшего «распила». Более того — такая политика приводит к дефициту мест в бесплатной медицине, а значит, создает спрос на платную, которой владеют эти же олигархи. Двойная выгода. И этот процесс будет продолжаться и дальше!

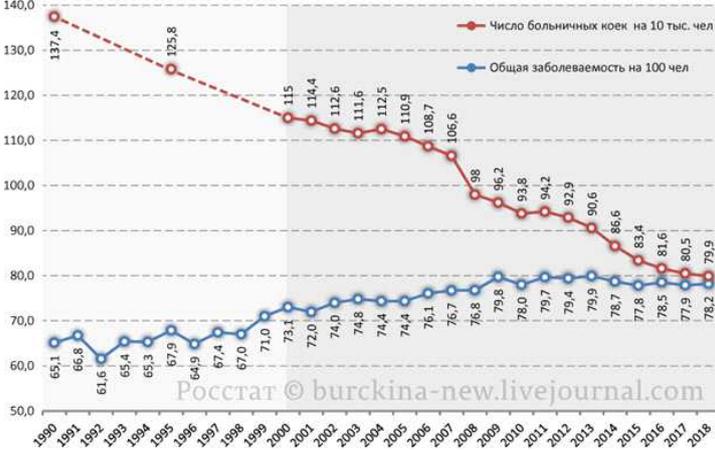
цию, чтобы отдохнуть, и имели возможность поспать в ночные смены, выезжая только 2–3 раза за ночь.

Число станций (отделений) скорой медицинской помощи



Сейчас же из-за новой политики в сфере здравоохранения сильно повысилась интенсивность труда, вызовы идут один за другим, скорую (т. е. своей очереди) больным приходится ждать часами и даже сутками. Медработники стали быстро уставать физически и морально. Они постоянно сталкиваются с недовольством со стороны больных и их родственников. Не говоря уже о том, что при такой нагрузке для них стало практически невозможным проявлять *индивидуальный* подход к пациентам: лечение становится формальностью, автоматизированным действием, врачи превращаются в некие машины, неспособные вникнуть в каждый конкретный случай и оказать наиболее качественную медицинскую помощь.

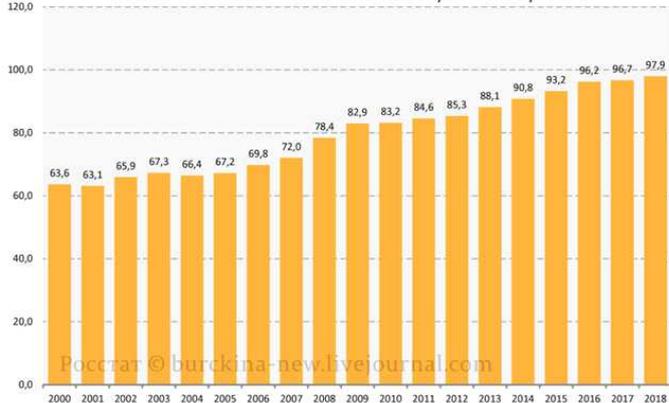
Число больничных коек и число больных РСФСР/РФ



## ПОСЛЕДСТВИЯ ПЛАЧЕВНЫ

Пациенты с хроническими заболеваниями теперь едва ли в силах добиться госпитализации, бесплатного лечения, которое им гарантируется по полису ОМС. В ход идут самые разнообразные отговорки, лишь бы сохранить побольше койко-мест для более острых случаев. В результате тем, кому нужно стационарное лечение, приходится ждать опасного для жизни обострения своего заболевания, а до тех пор единственное, чем они могут довольствоваться в поликлиниках, — поддерживающая терапия в виде таблеток. Государство практически сняло с себя обязанность лечить людей, оно лишь пытается не дать умереть, когда болезнь уже обострилась до крайней степени.

Число больных на 1 больничную койку в РФ



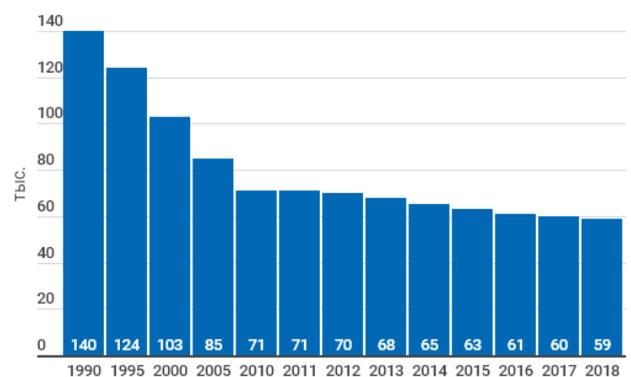
Как и до карантина, последствия «экономии» денежных средств ощущают на себе вовсе не чиновники, ими распорядившиеся, а медработники и пациенты. На работников скорой переложили огромную нагрузку, теперь им приходится раз за разом возить больных с хроническими заболеваниями в стадии обострения или в последней стадии, тех, кто в свое время не смог добиться госпитализации.

Раньше, даже в постсоветские времена, бригады скорой медицинской помощи могли и днем заезжать на подстан-

## ЭКОНОМИЯ НАШЕ ВСЁ

По данным Росстата, с начала 2013 г. по конец 2019 г. количество младших медработников сократилось до 265 000 человек (в 2,6 раза), среднего персонала — до 1,314 млн человек (на 9,3%), врачей — до 704 000 человек (на 2%). Почти в 2,4 раза сократилось и число коек инфекционного профиля — со 140 000 в 1990 г. до 59 000 сегодня. (Ведомости — «Готово ли российское здравоохранение к борьбе с коронавирусом» от 09.04.2020 ).

Как менялось число инфекционных коек



Стремительное снижение численности врачей-эпидемиологов и врачей-инфекционистов наблюдается на протяжении всего периода рыночной экономики в стране, возросшие более чем в два раза нагрузки на профильных врачей и сокращение числа инфекционных коек сказались на смертности от инфекций. Если в 1990 г.

2018 г. — 0,82%. В итоге, по статистике ВОЗ, Россия занимает 87-ю строчку в мире по уровню смертности от инфекций.

Именно поэтому и пришлось экстренно открывать новые моногоспитали и переучивать врачей любых специализаций под лечение коронавируса. А условия работы станций скорой помощи и нехватка мест в больницах приводят к тому, что скорые просто не едут к больным, т. к. вести их некуда. Показателен пример, когда в Омске после 12 часов безуспешных поисков мест для тяжелобольных пациентов, водители скорых подъехали к Минздраву и включили сирены, чтобы привлечь внимание министерства и тем самым спасти своих пассажиров.

В связи с этим не вызывает удивления и рекордная смертность в РФ в 2020 году в 2,1 млн человек и вымирание страны в минус 688 тыс. человек (по данным Росстата от 08.02.2021)

## КОГДА ЖДАТЬ УЛУЧШЕНИЯ И ДОСТУПНОСТИ МЕДИЦИНЫ?

В советское время существовали фонды общественного потребления, которые формировались из доходов предприятий и распределялись на медицину, образование, пенсии и т. д. Сегодня эти деньги идут в оффшорные карманы частных владельцев предприятий. Работают

миллионы, загребая единицы. Это и есть классовая борьба между буржуазией и пролетариатом. Мы не ведем этой борьбы, не смотрим в будущее и не желаем видеть того, что нас всех ожидает. При этом лишь под коллективным давлением рабочего класса медицина может работать во благо всех трудящихся. Пока мы этого не поймем, пока не начнем действовать, наше здоровье будет не в наших, а в ИХ руках.



# ХРОНИКА РАБОЧЕГО ДВИЖЕНИЯ

## БОРЬБА ИНКАССАТОРОВ

По данным, опубликованным в социальных сетях. Инкассаторы компании «Росинкас» г. Тобольска отреагировали на снижение заработной платы массовым написанием заявлений на увольнение и отказом выходить на работу. Единственно правильное в этой форме борьбы только то, что инкассаторы объединились, а вот путь через массовое увольнение ошибочен. Наниматель добился своего — снизил затраты на заработную плату. Проблему нехватки персонала он всегда решит командированием штрейкбрехеров из других регионов, а со временем наймет и работников, готовых трудиться за меньшую плату.

## УСПЕШНАЯ БОРЬБА ЗА ПОВЫШЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ

Нефтеюганские рабочие муниципального «Торгово-транспортного предприятия» чудес ждать не стали, а используя законные методы, с помощью прокуратуры и судов добились повышения тарифных ставок и восстановления незаконно

уволенных сотрудников. Рабочие в очередной раз доказали, что улучшение своего положения — это результат профсоюзной борьбы, и никто сильнее самих рабочих в этом улучшении не заинтересован.

## ВЫШИБАНИЕ ДОЛГОВ ПО ЗАРПЛАТЕ

Руководство субподрядчика по строительству Амурского газоперерабатывающего завода турецкой компании «Yamata» решило, что сотрудникам не нужна заработная плата, а должно быть достаточно причастности к строительству одного из крупнейших заводов по переработке природного газа. Около 150 рабочих посчитали иначе и вышли на митинг. Удивительно, но деньги сразу нашлись, и с долгами перед коллективом рассчитались.

## УГРОЗА ЗАБАСТОВКОЙ ВОСПИТАТЕЛЬНИЦ ДЕТСКОГО САДА

Воспитательницы детского сада № 14 в Горно-Алтайске устали мириться с самодурством и нападкам руководительницы, кичащейся знакомствами в административных кругах и записали обращение к

губернатору с угрозой забастовки. Не сложно догадаться, на чью сторону встанут родители воспитанников, после того как не смогут привести детей в сад.

## ВОДИТЕЛИ ТЮМЕНСКОГО ПАТП-2 ДОБИЛИСЬ ОПЛАТЫ ПРОСТОЕВ

Мировая тенденция приватизации прибылей и обобществления расходов нашла отражение и в тюменском ПАТП. Руководство оплачивало только то рабочее время, которое водитель проводит на линии, и не оплачивало время, необходимое для заправки автобусов на единственной в городе газозаправочной станции. В связи с нехваткой метановых заправок станций, водителям приходилось существенную часть личного времени проводить в очередях. Работники во главе с профсоюзом «Движение» коллективно добились оплаты простоев, тем самым улучшив условия труда.

## ПРОФСОЮЗ ПРЕПЯТСТВУЕТ УГНЕТЕНИЮ РАБОЧИХ УГМК

Руководство УГМК начало административное давление на сопредсе-

дателя и других активных членов независимого профсоюза «Металлурги Тюмени». Давление началось после публикации интервью в издании «Наш город», в котором сопредседатель сообщил о том, что имеющийся на заводе желтый профсоюз не только не учитывает интересы работников и игнорирует их, но и открыто действу-

ет исключительно на благо администрации. Своими нападка ми руководство дает понять всем, что эксплуатировать рабочих (приносящих прибыль) это хорошо и правильно, а улучшать положение рабочих (пуская часть прибыли на улучшение условий труда) плохо и неправильно. Впрочем, рабочие сами должны решить,

какой профсоюз действительно отстаивает их интересы, а какой интересы администрации. Ну а дальше либо своей пассивностью остаться на стороне администрации, либо перейти на сторону рабочего класса.

## ИЗ ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ

### Улицам рабочих-борцов не место в Тюмени

Наши общественные деятели не оставляют своих попыток решить «наиболее важные и существенные проблемы» страны. Совсем недавно тюменский активист Аркадий Каюгин решил, что одной из таких важных проблем является название улицы Степана Халтурина. Ее срочно нужно переименовать и, видимо, после этого мы заживем как следует. Свое решение Дон Кихот аргументи-

рует недопустимостью называть улицы города в честь террористов и преступников. Но был ли столяр Степан Халтурин таковым? Создатель «Северного союза русских рабочих» — одной из первых политических организаций, выступавшей в защиту трудящихся против деспотии царя и его свиты. Человек, ставший одним из первых организаторов забастовок в России в 1878–1879 гг. Человек, боровшийся за уменьшение рабочих часов и запрет детского труда, за бесплатное обязательное

образование, за свободу слова, печати, право собраний и сходов, за равенство и уничтожение привилегий.

Что ж, рабочие своих героев знают и понимают, что благодаря таким, как Халтурин, у нас есть 8-часовой рабочий день и прочие права, в том числе право на организацию собственного профсоюза. А Аркадию Каюгину можем лишь посоветовать обратить внимание на действительно важные проблемы. Ведь таких проблем несчетное множество.

## \* ЗАЧЕМ ВЫХОДИТЬ НА СВЯЗЬ С РЕДАКЦИЕЙ. \*

➤ Газета «Наёмный рабочий» — не коммерческий и не политический проект, а созданное группой энтузиастов средство взаимопомощи и общения между работниками предприятий Тюмени. Источники публикуемой информации — сами рабочие. Просто сообщив о событиях в Вашем цехе, Вы уже внесете вклад в общее дело — в защиту наших с Вами трудовых интересов. Даже если Вам нечего сказать сейчас, оставьте контакт, он может пригодиться для уточнения какой-либо информации о ситуации на предприятии.

➤ Иногда действия руководства настолько возмущают, что хочется крыть матом. Но приходится молчать, чтобы не быть уволенным или не получить другие проблемы. Теперь можно высказаться через газету.

➤ Можно, опять же анонимно, обратиться к

работникам своего предприятия через газету или вложенную в неё листовку. Например, для организации коллективного ответа на беспредел работодателя. Раньше времени раскрывать активистов не стоит, иначе руководство сделает всё, чтобы от них избавиться. А вот избавиться от огромного коллектива, готового постоять за каждого его участника — не выйдет. Поэтому координацию на первых порах можно осуществлять через редакцию «Наёмного рабочего», либо надёжного человека, не зависящего от вашего руководства.

➤ Если Вы не зарегистрированы во ВКонтакте, но не хотите пропустить выпуск свежего номера, можете связаться с редакцией и получить газету в электронной или бумажной форме.

Делитесь своими условиями работы (с сохранением анонимности), обращайтесь по трудовым конфликтам.

Связаться с редакцией:



ОТКРОЙТЕ КАМЕРОЙ VK

 vk.com/rab072

 072nr@mail.ru

 8-958-876-00-72

Газета выходит на членские взносы профсоюза «Наёмный рабочий» и пожертвования трудящихся Тюмени.

Тираж: 900 экземпляров.