

**ПАРК
СЛАВЫ**
СТР. 3

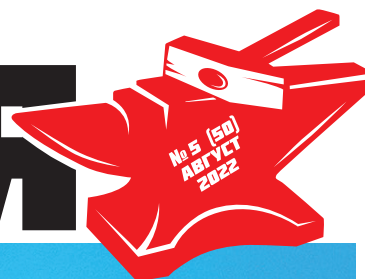
**ОБМАН
АККОРДНОЙ СИСТЕМЫ**
СТР. 4-5

**КАК СДЕЛАТЬ РАБОТУ
СУДОСТРОИТЕЛЕЙ БЕЗОПАСНЕЙ**
СТР. 6-7

**НА БУМАГЕ
И НА ДЕЛЕ**
СТР. 10-11

ВСЕРОССИЙСКАЯ ОБЩЕСТВЕННО-ПОЛИТИЧЕСКАЯ ГАЗЕТА

РАБОЧАЯ



**ТОЛЬКО
ВПЕРЕД!**



ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ

В данном выпуске газеты «Рабочая» мы посвящаем большую часть материалов именно проблеме защиты рабочего класса на Балтийском заводе.

Во многих случаях термин «защита» является синонимом термина «охрана», поскольку законодателем оба эти понятия используются для обозначения деятельности, которая состоит в обеспечении, соблюдении прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов государства. Так, в ст. 2 и 45 Конституции РФ говорится о государственной защите прав и свобод человека и гражданина, а в ст. 82 — об охране этих прав и свобод.

Конституцией России определен механизм защиты прав человека, основные положения которого соответствуют требованиям Всеобщей декларации прав человека 1948 г. и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. **Они состоят в следующем:**

- предоставление всем гражданам широких возможностей для защиты своих прав;
- запрещение издания в Российской Федерации законов, отменяющих и умаляющих права человека и гражданина;
- возведение в ранг непосредственной обязанности законодательной и исполнительной власти, органов местного самоуправления защиту прав и свобод человека и гражданина;
- провозглашение гарантом прав и свобод человека и гражданина Президента РФ и закрепление его права приостанавливать деятельность актов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в случае нарушения прав и свобод человека и гражданина;
- предоставление гарантии человеку и гражданину на личную защиту своих прав всеми способами, не запрещенными законом;
- обеспечение каждому человеку государственной и судебной защиты его прав, включая право обжаловать

Защита трудовых прав граждан остается одним из приоритетных направлений работы любого здорового профсоюза. Следование Трудовому кодексу РФ необходимо даже в тяжелой экономической ситуации, иначе настанет хаос, а защита трудовых прав граждан — это конституционная обязанность государства, если оно хочет олицетворять собой порядок.

Дмитрий ДЕНЦОВ



в суде действия (бездействие) государственных органов, органов местного самоуправления, учреждений, предприятий, общественных организаций и должностных лиц;

- признание юрисдикции межгосударственных органов по защите прав человека.

Вышеизложенное свидетельствует о том, что Конституция РФ отразила и закрепила произошедшее в российском обществе изменение отношения к проблеме признания и защиты основных прав человека.

Но на деле все обстоит не так хорошо. Конституционное право часто нарушается работодателем, об этом рабочий должен помнить всегда, если не хочет в конечном итоге оказаться за воротами завода. Продолжаются манипуляции с начислением зарплаты, ведется постоянное наступление на независимые профсоюзы.

Перечень способов защиты трудовых прав работников указан в ст. 352 Трудового кодекса РФ. Основными

способами защиты трудовых прав и законных интересов трудящихся являются: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; самозащита работниками трудовых прав.

В соответствии с Конституцией РФ «каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом». Следовало бы отнести к самозащите и такую форму борьбы, как обращение работников в юрисдикционные органы за разрешением индивидуальных или коллективных трудовых споров.

В Трудовом кодексе установлен конкретный механизм рассмотрения трудовых споров, который может быть использован как своеобразная инструкция к действию, где подробно прописана вся цепочка действий работника: от обращения к работодателю, затем в профсоюз или в суд.



ПАРК СЛАВЫ БАЛТИЙСКОГО ЗАВОДА

Создание Парка Славы Балтийского завода на территории Василеостровского района Санкт-Петербурга имеет своей целью сохранение и увековечивание памяти о кораблестроителях-балтийцах, об истории и достижениях предприятия, как в годы войны, так и мирного времени, а также создания комфортной среды для отдыха и занятий спортом василеостровцев.

Сергей КИРИЛЛОВ



Общий вид территории Линейного парка на ВО (выделен красным цветом)

Возможным местом для создания Парка может служить так называемый Линейный парк на намывных территориях западной части Василевского острова. Территория этого парка и его масштаб соответствуют нашим представлениям о Парке Славы Балтийского завода. В настоящее время концепция Линейного парка активно прорабатывается и вполне возможно придать ему тематическую направленность, как парка, посвященного Балтийскому заводу.

При создании Парка предполагается

высадить аллею деревьев, предположительно саженцев дуба, каждый из которых будет носить имя одного из заслуженных балтийцев, оставивших по себе добрую память в течение 166 лет истории предприятия. Также ещё один саженец дуба в два-три раза крупнее высаживается в центре или на наиболее возвышенном месте парка и посвящается Балтийскому заводу в целом.

Предлагается в последующие годы высаживать дополнительные деревья ежегодно или на юбилейные даты,

также посвящая их заслуженным балтийцам.

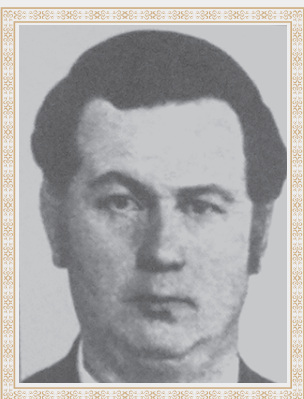
Возле каждого именного дерева в Парке необходимо установить памятную табличку с ФИО балтийца, годами жизни и его заслугами перед предприятием и Россией. Возле дуба, посвященного Балтийскому заводу, размещается табличка с краткой историей предприятия.

На территории Парка стоит устроить и другие памятные объекты, рассказывающие о заводе, а малые архитектурные формы Парка должны иметь оформление в традициях морской и кораблестроительной тематики.

Парк должен находиться на балансе городской администрации. Коллектив Балтийского завода и его уполномоченные организации участвуют в обновлении и дополнении исторических сведений о тематических объектах, представленных на его территории, а также предлагают к посадке новые именные деревья в память балтийцев и исторических событий.

В целях формирования тематического центра Парка было бы правильно обустроить на южном берегу устья Смоленки открытую площадку для размещения исторических образцов продукции Балтийского завода, которые можно сделать доступными для осмотра посетителями Парка, в том числе детьми (например, тендер с Дороги Жизни или паровой буксир «Балтиец»), а также разместить павильон с экспозицией музея истории Балтийского завода, который с 90-х годов не имеет выставочной площади и чьи экспонаты ветшают и приходят в негодность.

В связи с ограничениями на количество слов в названии, которые накладывает утвержденный Правительством СПб 24.08.2015г № 737 «Порядок и правила присвоения наименований...» в п.3.4 («наименование объекта должно состоять из двух слов, исключая статусную часть топонима и предлоги») можно предложить следующее название для Парка Славы Балтийского завода: «Парк кораблестроителей-балтийцев». Такое название дополнительно будет подтверждать сложившееся в народе с 80-х годов наименование этого микрорайона «Корабли».



ЖИРНОВ Иван Иванович



Родился 5 июля 1937 года в Псковской области в крестьянской семье. Окончил с отличием Ленинградское ремесленное училище номер 23.

В 1954 году был направлен на Балтийский завод имени Орджоникидзе в механический цех токарем. Во время службы в армии вступил в партию.

После демобилизации Жирнов вернулся в свой механический цех. Ему предложили освоить новый станок - карусельный. По совету А.В. Чуева к тому времени уже прославленного токаря, Иван снова начал учиться.

Иван Иванович разработал и внедрил 26 рационализаторских предложений.

В десятой пятилетке Балтийский завод сдал атомный ледокол «Сибирь» раньше срока и с высочайшим качеством.

Достойный вклад в строительство атомохода «Россия» внесла бригада токарей карусельщиков под руководством Жирнова. Пятилетка была завершена менее, чем за 4 года.

Жирнов вел активную общественную работу, являясь членом парткома завода и Ленинградского городского комитета партии. Избирался депутатом Ленинградского городского совета, Верховного Совета СССР.

В 1985 году ему присвоено высокое звание Героя Социалистического Труда с вручением ордена Ленина и золотой медали «Серп и Молот» за выдающиеся успехи в повышении эффективности производства и личный вклад в досрочное выполнение заданий пятилетки.

БАЛТИЙСКИЙ ЗАВОД: ОБМАН АККОРДНОЙ СИСТЕМЫ

За последнее время в одних цехах «аккорд» попрос и стал более менее стабильным. В других цехах, наоборот, ситуация плачевная, и «аккорд» не поднимается выше 1000 рублей. Но все понимают, что ситуация может поменяться и у тех, и у других.

Сергей КИРИЛЛОВ



ФОРМУЛА

Итак, заработная плата на Балтийском заводе у большинства строится по общей формуле:

Заработная плата = оклад + премия + оплата сверхурочной работы.

В общем виде формула выглядит так.

1. Оклад всегда стабилен. Зависит в основном от профессии и разряда, платится всегда.
2. Оплата сверхурочной работы идет строго по закону, где первые 2 часа оплачиваются в 1,5 размере от оклада, остальные в двойном.

ПРЕМИЯ

И вот теперь вопрос, как начисляется премия? Положение об оплате преми-

альных на заводе составляет 93 страницы, там идет много дополнительных описаний, исключений, размеры штрафов, и описание того, как работает аккордная система оплаты труда. Если кому интересно, можете взять на заводе. Вот краткая суть.

Премия начисляется на бригаду из оставшегося фонда оплаты труда на весь цех. Размер и пропорции этой премии на бригаду определяют должностные лица согласно выполненной бригадой работе. Примем для себя, что начальство по определенному принципу между бригадами распределяет деньги.

Внутри бригады деньги распределяются согласно КТУ (Коэффициент Тру-



дового Участия), который выставляет мастер. При этом каждый человек должен расписаться за поставленный ему процент КТУ.

В ЧЕМ ОБМАН

Сложная схема? А то. В приложении о премиальных она звучит намного более сложно, чем здесь. Обратите внимание на несколько пунктов.

1. Деньги на бригаду выделяются из оставшегося фонда оплаты труда. Оставшегося после выплаты сверхурочных. То есть если ты работал 8 часов, а кто-то работал по 24 часа - извини товарищ, размер твоей премии будет ниже, так как уйдет на сверхурочку. Или если один месяц ты работал 230 часов - и получил аккорд 25, а другой месяц 170 часов - и получил аккорд 35 (так как сверхурочки не было). То получается странная вещь - работаешь больше часов, а зарплата одинаковая. При этом мы все понимаем, что сверхурочка отличный способ заработать, но в других местах сверхурочные платятся из отдельного фонда оплаты труда и никак не влияют на размер премии. А на Балтийском схема местами сохраняется - больше сверхурочной, значит меньше премия.
2. Деньги между бригадами распределяются согласно чьему-то решению. Да этот кто-то должен руководствоваться сложностью выполняемых работ бригадой, успешностью ее действий, относиться по справедливости... но мы же живем в России и мы прекрасно все понимаем. Бригада, где мои родственники, будет получать больше той бригады, где работают люди, пусть и хорошо работающие, но мне лично не нравящиеся.
3. Деньги внутри бригады распределяются согласно выставленному КТУ. КТУ в большинстве случаев составляет мастер. Мастера встречаются разные, но что делать если тебе попался плохой мастер? И человек все время получает 0,8, хотя остальные получали по 1,45, потому что он просто не чей-то брат. Да и у мастеров иногда проблем хватает. Многие говорят, что система сложна даже для мастеров, ибо они не понимают, какая реально будет зарплата в зависимости от КТУ.

ТОТАЛЬНОЕ ВОРОВСТВО

Проблема в том, что большинство свой КТУ узнают только после выплаты зарплаты или не узнают вообще. Кто на белом листе расписывается, кто вообще не видит ничего. О чем это? Да о том, что мастер сначала дает своим хорошим товарищам, потом тем, кто давно с ним работает, а потом уже остальным. И когда всем раздал по сколько надо, только потом он уже и ставит КТУ так, чтобы цифры сошлись. И эта система работает сверху вниз. Государство бросает огромные деньги в судостроительную отрасль. Заказы на уникальные ледоколы приходят один за одним и, казалось бы, денег хватит. Но нет! Сначала деньги пилят где-то там. А потом деньги пилят уже тут, поближе к нам.

Сначала раздавая сверхурочную работу только своим, чтобы они побольше Фонд оплаты труда съели. Потом выделяя деньги только «своим» бригадам. В конце распределяя деньги только между «своими» людьми в бригаде. Вот и доходят до нас только копейки. Когда денег много, доходит большая

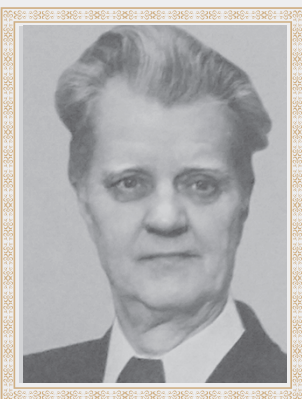
сумма. Когда же их не хватает, чтобы «насытились» до нас, то перепадают нам копейки....

ЧТО ЖЕ ДЕЛАТЬ?

Рабочие Балтийского завода, ранее входившие в инициативную группу, организовались теперь в свой профсоюз МПРА и начали отстаивать свои права. Отдельный интерес их в том, чтобы разделить фонды оплаты труда - один на сверхурочные, а второй на премиальные, чтобы премия, как на большинстве предприятий, составляла просто процент от оклада. Это предохранит возможность воровства своих денег. Получил оклад, и понятно что премия будет определенное количество процентов от оклада. Все ясно и понятно.

В долгой перспективе было бы неплохо вообще премию включить в оклад, чтобы всегда получать стабильно и ни от кого не зависеть, но это дело будущего... Если ты думаешь также, как мы, то присоединяйся к нам. Звони по указанным контактам, расскажем, что мы делаем и как можно вместе достичь лучшего.





КУЗНЕЦОВ Григорий Ефимович

Родился 15 октября 1924 года.

В августе 1942 года Григория призвали на военную службу и направили в военную школу радиоспециалистов.

После окончания школы Кузнецова направили на Ленинградский фронт. Воевал он под Синявинным, на «Ораниенбаумском пяточке», освобождал Нарву. За мужество и боевые заслуги был награжден орденами Красной звезды, Отечественной войны II второй степени. Медалями «За оборону Ленинграда», «За победу над Германией». После войны пошел работать на Ленинградский завод «Электроаппарат» слесарем. Молодой слесарь брался за любую, самую хитроумную работу, осваивая новые приемы работы и добиваясь высочайшего качества. Его назначили бригадиром, а затем мастером. Затем перевели на слесарно-сборочный участок, собранные Кузнецовым механизмы были установлены на Братской, Волгоградской, Конаковской, Красноярской ГЭС.

С 1967 по 1970 год Григорий Ефимович работал по направлению в Египте, на строительстве подстанций, входящих в асуанский гидрокомплекс. Награжден орденом республики Египет «За заслуги».

После командировки вернулся на завод. Работал над заказами для Саяно-Шушенской ГЭС, Запорожской АЭС и других энергетических объектов.

За годы работы на заводе он воспитал десятки учеников, ставших первоклассными мастерами своего дела.

В 1966 году за ударный труд и высокие показатели в работе Григорию Ефимовичу Кузнецову было присвоено звание Героя Социалистического Труда с вручением ордена Ленина и золотой медали «Серп и Молот».

КАК СДЕЛАТЬ РАБОТУ В СУДОСТРОЕНИИ БЕЗОПАСНЕЙ?

Игорь ТЕМЧЕНКО



Весной 2021 года в Санкт-Петербурге произошло несколько громких случаев гибели работников на предприятиях судостроения:

1. 30 марта два человека погибли на судостроительном заводе «Пелла» и два получили переломы
2. 12 мая на Балтийском Заводе во время работ на ледоколе «Сибирь» погиб рабочий
3. 12 мая при погрузке щита на заказе 1701 «Ярусолов «Марлин» произошел разрыв крепежа, тросом перебило шейные позвонки рабочему на Северной Верфи.

И это только самые громкие случаи, закончившиеся гибелью или серьезными травмами. А сколько ещё менее серьезных травм произошло, когда тебя «просят» зафиксировать травму за территорией завода? Которые позже никто не оформляет как производственные.

КТО ВИНОВАТ?

Сейчас многие эксперты отмечают

подъем судостроительной отрасли в России, что не может не радовать, ведь появляются квалифицированные рабочие места. Но не все так гладко. Вот в чем беда. На данный момент основная цепочка, ведущая к проблемам, выглядит так:

1. Получаем заказ.
2. Происходит **срыв сроков заказов**.
3. Выплачиваются просрочки по кредитам, неустойки заказчикам в судах.
4. Деньги от новых заказов идут на латание старых дыр. А это приводит к постоянной работе в аврале с нехваткой средств, что и приводит к росту числа травм.

Почему же происходит срыв заказа? Наши верфи не готовы справляться с таким количеством работ: 80% оборудования и цехов являются изношенными по данным «Комсомольской Правды», не хватает рабочих. И снова повторяется старая история - сроки заказов срываются, потому что деньги вместо того, чтобы идти на модернизацию станков и наём рабочих (недо-



статочный набор, низкие зарплаты), идут, как отмечалось на выплату по просроченным кредитам и как неустойки. Получается порочный круг.

И это при том, что в отрасль вливаются огромные суммы, только рыболовных судов заказано более 53 на общую сумму 171 миллиард рублей по данным Росрыболовства.

Из сложившейся ситуации вытекает ряд негативных последствий, которые, в свою очередь, служат причиной травматизма и гибели рабочих:

- Нехватку рабочих рук и срыв заказов пытаются компенсировать **повышением интенсивности труда**. Нормой стало «вечерить» и работать по субботам, по сути нас принуждают это делать, как снижением премий или аккорда, так и просто потому что за 40-часовую рабочую неделю ты не получишь нормального дохода, а при нормальной зарплате мало кто в здравом уме вместо отдыха с семьей пойдет на работу. Нормой становится общее **снижение уровня охраны труда**.
- **Состояние цехов и оборудования** является далеко не лучшим, а зачастую и вовсе плачевным. Все это служит источником возникновения травм. Например, работники 13го цеха на Балтийском вам могут рас-

сказать о случаях, когда протекала в дождь крыша. Вода лила даже у электрошита и на сварку! И, понятно, что старое оборудование в цехах - это вообще повышенный источник опасности.

ЧТО ДЕЛАТЬ?

Наша прямая задача - **требовать устранения травоопасных условий труда** на работе, в том числе для себя. Также необходимо **контролировать работу в области охраны труда**, особенно в случае производственных травм. Во всех подобных случаях работодатель старается снизить степень своей вины, чтобы меньше тратить ресурсов на ремонт помещений, выплату компенсаций пострадавшим и так далее.

1. Если вы хотите контролировать условия и безопасность труда на постоянной основе необходимо: участвовать в работе комиссии для расследования травм на производстве (как представитель работников от профсоюза), как уполномоченный по охране труда от профсоюза (профсоюз МПРА организует обучение).
2. Если вы столкнулись с опасными условиями труда на своем рабочем месте:
 - зафиксируйте нарушение охраны труда

- обратитесь к работодателю с требованием устранить нарушения
- также стоит обратиться в профсоюз на вашем предприятии, если он есть, каким бы ни был ваш профсоюз, попробовать стоит, ведь давление (даже в виде сигналов) на работодателя с целью устранения нарушений с разных направлений будет сильнее
- если работодатель отказывается устранить нарушение - обратиться в Государственную Инспекцию Труда (можно онлайн). Если ГИТ делает отписку - подайте жалобу на инспектора, который занимается вашим вопросом. Даже при негативном ответе важно «учить» инспекторов ГИТ тщательнее заниматься рассмотрением вопросов работников
- и, наконец, при отсутствии реакции, у вас всегда есть возможность отказаться от работы в опасных условиях труда согласно ст. ТК 379

Требования устранить опасные условия труда и нарушения в охране труда будут в том числе подталкивать работодателя обновлять станки, своевременно ремонтировать цеха и другие помещения.





ЛЕЦКИЙ Павел Петрович

Родился 7 августа 1918 года. Пятнадцатилетним мальчишкой приехал в Ленинград и начал работать в артели.

В 1936 году Павел пришел на Балтийский завод. Учителями у него были ветераны-корабелы, участвовавшие в Октябрьской революции и Гражданской войне. Они учили юношу не только мастерству, но и верности традициям рабочего класса. 1940 году Павел Лецкий был призван на флот, там вступил в партию.

С первых дней ВОВ он защищал Ленинград, служил в регулярных морских и железнодорожных войсках. За проявленное в боях мужество и отвагу Павел награжден орденом Красной Звезды и медалью «За отвагу».

Демобилизовавшись в 1946 году, вернулся на завод, собирал суда различных типов: танкеры, пассажирские и сухогрузы.

Первыми трудовыми наградами Павла Лецкого были: значок «отличник судостроительной промышленности», медали «За трудовое отличие» и «За трудовую доблесть». В 1963 году был награжден орденом Ленина.

С огромной самоотдачей исполнял П.П. Лецкий и свои общественные обязанности. Товарищи избирали его членом партбюро цеха и парткома завода.

В 1966 году Павлу Петровичу за выдающиеся достижения в труде, за активную рационализаторскую работу было присвоено почетное звание Героя Социалистического Труда.

Мы все видим резкое повышение цен на продукты, только по официальному прогнозу инфляция на текущий год составит двадцать процентов. Учитывая все это, профсоюз МПРА, который в 2006 году возник на заводе «Форд», а позже объединил многих работников, действительно желающих бороться за лучшие условия труда, а не просто состоять в профсоюзах ради подарков, сформулировал свои предложения для того, чтобы сместить нагрузку последствий кризиса с работников на работодателей и государство.

Нагрузка и тяжесть роста цен и сокращений всегда в первую очередь обрушивается на плечи нас, наемных работников. А у нас нет ни возможности выдержать ее, ни накопленных сбережений, ни счетов в банках, ничего, что позволит справиться с этим. Это все есть у наших крупных собственников предприятий, а также у государственных структур. Поэтому необходимо основную тяжесть кризиса возложить на тех, кто должен с этим справляться.

Иначе все это приведет к потере обученной, квалифицированной рабочей силы, и не останется нормальных рабочих рук, чтобы потом восстанавливать экономику. Ниже мы предлагаем следующие меры. Первый

СОХРАНИМ РАБОЧИЕ МЕСТА

Сейчас в нашей стране крайне непростая экономическая ситуация. Особенно в Санкт-Петербурге, потому что в нашем городе много предприятий или напрямую зависящих от иностранных поставок, или являющихся филиалами транснациональных компаний. Рабочие на таких заводах, как Nissan, Hyundai, Philip Morris, Toyota до сих пор сидят на 2/3 от оклада, и пока ожидается, что они пробудут в простоях до осени. Даже на предприятиях металлообрабатывающей отрасли, судостроения, и других крупных заводах наблюдаются периодические увольнения, сокращения и отправление работников в простой из-за логистических проблем.

Игорь ТЕМЧЕНКО





блок — это основные тезисы из предложений, второй блок — формальное описание предложений.

ОСНОВНЫЕ ТЕЗИСЫ

1. Ввести запрет на массовые сокращения на любых предприятиях в течение следующего полугодия. Это необходимо для сохранения рабочих мест. Для этого нужно проработать с каждым предприятием меры поддержки рискованных рабочих мест. Должно быть сделано всё возможное для их сохранения.
1. Любые простои под любыми названиями оплачивать в размере полной заработной платы вместе с премиальными. Необходимо для прекращения практики различных понижений заработной платы под видами вынужденных отпусков, простоев с оплатой 2/3 и других форм. Надо также организовать во время простоев обучение работников новым

профессиям или повышение разрядов в рамках профессии.

2. Индексацию заработной платы проводить не один раз в год, а как минимум дважды, 2-й раз летом. Необходимо для того, чтобы смягчить уровень падения заработной платы, которую работодатели проиндексировали только по инфляции прошлого года, что является, конечно, недостаточным.

ФОРМАЛЬНОЕ ОПИСАНИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПРОФСОЮЗА МПРА

1. Ввести запрет на запуск работодателями процедуры массового сокращения численности и штата работников и ликвидации предприятий минимум на полгода.
2. Ввести запрет на уменьшение работодателями в одностороннем порядке заработной платы работников минимум на полгода.
3. Обеспечить оплату простоя (как по вине работодателя, так и по не зависящим от воли сторон обстоя-

- тельствам) в размере 100% от средней заработной платы за последние 12 месяцев работы сотрудника.
4. Если сокращения численности и штата работников и ликвидации предприятий невозможно избежать, то при сокращении обеспечить работникам выплату выходного пособия в размере средней заработной платы сотрудника за два года.
5. Объявить ипотечно-кредитные каникулы на полгода без последствий для кредитной истории.
6. Обеспечить обязательное повышение зарплат для предприятий всех форм собственности не реже 2-х раз в год на величину не ниже индекса роста потребительских цен (уровня инфляции).

А вам советуем или вступить в профсоюз МПРА в Санкт-Петербурге, или присоединиться к его работе по продвижению этих предложений (для этого свяжитесь с офисом МПРА).



МАРИНИЧ Аркадий Васильевич

Родился 8 февраля 1909 года в Ленинграде в семье рабочих. Детство прошло в суровые дни Первой мировой войны, затем Великой Октябрьской Революции.

Аркадий по совету отца пошел работать на завод. И одновременно учился в школе рабочей молодежи. После окончания учебы пошел работать на Адмиралтейский завод.

В 1938 году Аркадий окончил Ленинградский кораблестроительный институт и получил профессию инженер-кораблестроитель. До начала Великой Отечественной войны А.В. Маринич работал в КБ Балтийского завода. С заводом был эвакуирован в Казань, где работал инженером-конструктором. Им разработан ряд технических направлений, обеспечивающих как высокую эффективность, так и безопасность эксплуатации машин и механизмов. Под руководством и непосредственным участием А.В. Маринича были разработаны: система аттестации выпускаемой продукции, методика по экономии металла.

С 1960 по 1966 год Маринич занимал должность главного инженера Невского ПКБ (Проектно-конструкторское Бюро). А с 1967 по 1988 год – главный конструктор заказов.

В 1951 году Аркадий Маринич стал лауреатом Государственной премии. Он создал предпосылки строительства современных субмарин, оснащенных сверхдальними мощными ракетами, атомных подводных лодок с огромным арсеналом и высокой прочностью.

В 1977 году за выдающиеся заслуги в создании и производстве новой техники и проявленную при этом доблесть Аркадий Маринич был удостоен высокого звания Героя Социалистического Труда.

НА БУМАГЕ И НА ДЕЛЕ

Руководство «Балтийского завода» отчитывается, что заработная плата производственных работников повышалась с 2012 года и достигла 56 тыс. к 2016 году. Но на официальном сайте завода рабочему по вакансии сборщика (3 года опыта) предлагают зарплату от 33 100 до 41 700 - существенно ниже обещанного.

Сергей КИРИЛЛОВ



И хотя рапортуяют, что уровень оплаты вырос с 2012 года (со времени дележа завода), работники чувствуют, что за ту же работу они получают меньше, хотя вроде бы ничего в их обязанностях не изменилось. За счет чего идет сокращение заработной платы?

Бухгалтерия рапортует, что не добрали объема работ. Получается что? Что рабочие трудятся усерднее, перевыполняют план, а им говорят, что с нормой все в порядке, но просто вы не наработали.

Следующий месяц вы не только перевыполняете норму, но трудитесь сверхурочно, уменьшая свое свободное время, а в итоге вам желтый профсоюзник говорит, что де «проели вы свою зарплату сверхурочными».

Именно такая ситуация сложилась на Балтийском заводе. Плата за час в среднем у рабочего четвертого разря-

да «грязными» - 350 рублей в час, но ничто ей не мешает в будущем упасть до 300 рублей в час. Просто потому, что предприятие не получило достаточной прибыли. Руководство держит работника в постоянной неопределенности, запутывает схемы расчета з/п, вводит коэффициенты надбавок, перекидывает производственные задания с одного цеха в другой. В общем, разрешен любой произвол для увеличения прибыли за счет снижения оплаты работников.

Приведем пару типичных ситуаций на предприятии.

В 2015 году руководство двух цехов делило работы по постройке корабля. Причем делало это странным образом. В результате этого работники сборочно-сварочного цеха получили в придаток к своим обязанностям новую задачу - устройство вентиляции, чего они не ожидали. Это при-



вычная работа для других рабочих – достройщиков, но не для сборщиков. Ведь им платят за тяжесть конструкций, а строительство вентиляции не имеет тяжелых конструкций. В итоге объем работ вырос, а оплата не изменилась.

Другая ситуация была в 2017 перед Новым годом. Менеджмент на предприятии хотел получить премию. Для этого было необходимо завершить работы по постройке корабля раньше срока. Но к нужной дате невозможно было успеть, и менеджмент решил закрыть секцию формально. Все остались довольны, кроме рабочих.

Во-первых, награды за их труд не последовало, во-вторых, в начале года они получили новое производственное задание, основываясь на будто бы выполненной предыдущей работе. Они теперь вынуждены выполнять работы с повышенным объемом. И так как справиться с этим “неформально” трудно, то, получается, оплата труда упала.

Из-за системы наемного труда рабочих вынуждают работать за меньшую оплату, терпеть привилегии начальства. Все это может продолжаться только до того момента, как рабочие поймут, что у них есть козырь, которого нет у работодателя.

Мы строим корабли, мы водим машины чиновников, мы обеспечиваем их богатство, но воспользоваться

своей силой не можем. Мы имеем то общество, ту оплату за труд, которую позволили себе иметь.

Надо понять, что за большее необходимо бороться. Работодатель имеет дело с формулами. Чистая арифметика. Если он понимает, что цена уступок рабочим для него больше, чем потери от их возмущения, то конечно, он не пойдет на уступки. Другое дело – коллективные действия. Понимание работодателем того, что организованные рабочие могут применить их для высказывания своего недовольства, может улучшить положение.

Тут решающее значение играет опыт. Работодатель нанимает профессионалов, а у работников нет опыта. Хотя в Петербурге, где с конца 80-ых возникли боевые профсоюзы – метростроителей, докеров, работников аэропорта и автопрома – каждый работник может выйти на связь с независимыми профсоюзами. Нужно знать себе цену и учиться заставлять работодателя считаться с собой.

СЕРЫЕ СХЕМЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Во всех этих ситуациях, менеджмент использует скрытые манипуляции, чтобы урывками повысить себе доход. Но есть и другой способ – отдать часть наиболее прибыльных работ своим кооперативам под предлогом, что работники не справляются с производством.

Рабочие руки есть не только у местных, но также у тех, кто по тем или иным причинам мигрировал – с Украины, Белоруссии, Средней Азии. Выгода двойная – ты им платишь, например, 250 рублей в час, а числятся они на ставке 500 рублей в час и работают не по обычной сокращенной неделе на вредном предприятии, а по 10-12 часов. Заметим, что за них не надо платить социальные выплаты, больничный. В случае аварии – например, падения работника, всеми неправдами начальство старается не признать работника своим.

ПРЯМОЕ НАСТУПЛЕНИЕ НА ПРАВА: НОВЫЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Но кроме этих двух способов работодатель вполне законно пошел на открытое уменьшение заработной платы, приняв новый коллективный договор в 2018 году. Неважно, что его почти никто не видел. По факту зарплата уменьшена. Ранее индексировалась вся оплата, теперь только оклад.

ИТОГ

В данном обзоре не затронуто многое: штрафы за курение (вполне возможно организовать место на корабле), неработающие респираторы и т.д. Возможно зарплата даже с учетом всех этих вычетов и обманов для работников покажется нормальной. Но, в конце концов работа – это важная часть жизни, и нужно менять скотское отношение к работнику. Для этого нужно:

1. Понять картину в целом. Касаются ли эти проблемы нескольких цехов или всех. Являются ли основными для работников или нет. Если у вас есть телефон, то связывайтесь с редакцией, чтобы мы могли помочь сформулировать требования, которые отражают интересы большинства работников.
2. Когда сформулированы требования вполне возможно связаться с независимыми профсоюзами вроде МПРА и Новопрофа, которые могут помочь так как есть опыт и юристы и в случае, если инициативных людей окажется больше чем 3 начать организовывать профсоюзную кампанию.





СМИРНОВ Василий Александрович

Родился 9 января 1922 года. Окончив заводскую школу Балтийского завода, Василий стал судосборщиком. В марте 1938 года встречал

капитально отремонтированный на заводе ледокол «Ермак», который успешно снял «папанинцев» с дрейфующей льдины.

Воевал на Ленинградском фронте.

В 1946 году Василий Александрович вернулся в Ленинград, на свой завод. Стал бригадиром.

Новатор Смирнов многое сделал для внедрения прогрессивных методов сварки и облегчения труда судосборщиков. Сейчас широко применяют автоматическую сварку деталей, гидравлику, формируют корабль целыми секциями до 70 тонн весом. Смирнов воспользовался этой технологией первым.

В 1960 году участник Всесоюзного соревнования передовиков производства за звание ударник коммунистического труда В.А. Смирнов был удостоен звания Героя Социалистического Труда.

Избирался кандидатом в члены ЦК партии, был депутатом Ленинградского городского Совета, являлся мастером-наставником заводского техникума.

Осенью 1978 года в Смольном, за достижение выдающихся успехов в выполнении социалистических обязательств и трудовой героизм, проявленный при сооружении атомохода «Сибирь», вручили орден Ленина и вторую золотую медаль «Серп и молот».

Бюст Василия Александровича установлен на Алее Героев в Московском парке Победы.



БАЛТИЙСКИЙ ЗАВОД: ЧТО БЫЛО ХОРОШЕГО В СТАРОМ КОЛДОГОВОРЕ

Сергей КИРИЛЛОВ

Мы проконсультировались в профсоюзе МПРА и выяснили, в этом году заканчивается действие старого коллективного договора на предприятии «Балтийский завод». Скоро предположительно пройдут процедуры по принятию или пролонгации коллективного договора. Обо всем этом мы будем рассказывать дальше, а вам советуем идти в тот профсоюз, которому доверяете, и узнавать актуальную информацию в профкоме. И даже больше: советуем вместе с профкомом того профсоюза, которому доверяете, участвовать в процедуре принятия нового колдоговора и постараться внести туда всё, что вам кажется важным для вашего рабочего места. Ну, а перед этим мы решили рассказать, что реально в действующем коллективном договоре было лучше для работников, чем в официальном законодательстве.

Итак, начнем.

Кратко для тех, кто не в курсе — что такое коллективный договор. Это документ, который имеет силу закона для работодателя и работника, и при-

нимается во время их переговоров по установленной законом процедуре. Там можно прописать всё, что касается рабочих отношений, в том числе, например, право на бесплатную стоматологию, бесплатный массаж после работы и подвоз после работы домой. Но посмотрим, что на деле у нас получится.

ПУНКТЫ ТЕКУЩЕГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, КОТОРЫЕ ПОКАЗАЛИСЬ ИНТЕРЕСНЫМИ

1. Начальникам производственных цехов и отделов необходимо ежемесячно выступать в трудовых коллективах с отчетами о работе подразделения за прошедший месяц с обязательным оформлением протокола собрания.
2. Профком обязуется оказывать бесплатную юридическую консультацию работникам Общества по вопросам трудового и гражданского права.

ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ





1. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением, по письменному заявлению работника предоставляется время (до 8 часов в неделю) с сохранением заработной платы для поиска нового места работы. (есть еще дополнительные условия — стоит прочитать этот пункт — 3.2).
2. При сокращении преимущественное право оставления на работе (кроме того, что утверждено федеральными законами) получает работник с более высокой квалификацией и производительностью.
3. При сокращении не допускать одновременного увольнения работников из одной семьи.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1. Началом рабочего времени считается момент прихода на рабочее место, а окончанием рабочего времени — уход с рабочего места по окончании рабочего дня. В рабочее время не включается время нахождения на КПП, переодевание, умывание.

ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Ежегодно в День знаний либо в другой первый день учебного года работникам, воспитывающим детей — школьников младших классов, — дается один 1 календарный день (оплачиваемый).
2. В связи со смертью близких родственников предоставляется до 3 оплачиваемых дня(дней), если далеко ехать — до 6 оплачиваемых дней.
3. Работнику-пенсионеру предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году.

ОПЛАТА ТРУДА

1. Индексацию заработной платы производить ежегодно в декабре месяце не ниже уровня инфляции.
2. Размер аванса устанавливается в размере 40% от заработной платы работника.
3. Работникам, работающим в ночное время, предоставляется доплата в размере 40% от оклада.

РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

1. Выплачивать одновременно материальную помощь при возвращении работника в течение 3 месяцев с военной службы в размере 10 тысяч рублей.
2. Установить после испытательного срока впервые устроившимся рабочим доплату к окладу в размере 2000 рублей, сроком на 1 год. В случае, если они занимают дефицитные должности (устанавливается отдельным приказом генерального директора).

ОХРАНА ТРУДА

1. Работодатель при несоблюдении действующего законодательства об охране труда, что привело к гибели работника, выплачивает близким родственникам компенсацию в размере 100 тысяч рублей.
2. Работодатель обеспечивает питьевой, газированной, подсоленной водой работников цехов 1, 3, 6, 7, 8, 12, 13, 14, 20, 26, 27, 30, 35, 52.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

1. Работодатель организует общественное питание через столовые и буфеты на территории предприятия.
2. Работники ночной смены обеспечиваются горячим питанием.
3. Работодатель предоставляет путевки в детский лагерь на 21 день с оплатой 20% от официальной стоимости, если оба супруга работают на предприятии, то скидка дается обоим.
4. В случае смерти работника по любой причине, работодатель выплачивает 50% расходов на похороны, но не более 30 тысяч рублей.

Вот такие пункты в текущем коллективном договоре нам показались интересными. Узнать больше вы можете через свой профсоюз. Мы знаем точно, что практически все профсоюзы сейчас готовят свои улучшения и изменения в текущий коллективный договор. У вас есть шанс внести и закрепить свои изменения. Одно из важных изменений, которое надо добавить в коллективный договор Балтийского завода, — это проиндексировать все существующие выплаты, потому что уже сейчас 10 тысяч — это копейки.

Мы советуем профсоюз МПРА, потому что он показал свою действительную поддержку работников. Ну и главное — он организован работниками, в нём власть имеют сами работники и его непосредственная задача — используя опыт борьбы работников с другими предприятиями, юридические и финансовые ресурсы, улучшить на деле положение работников.

Главное, знайте: никто кроме вас самих не изменит положение и лучше его менять коллективными усилиями, а не силами одиночек. Как именно и где — это ваше решение.

Достаточно ли вступить в профсоюз? Нет! Необходимо «трясти» своих завкомов и других представителей любых профсоюзов на заводе, выясняя, идут ли переговоры, нужна ли помощь в составлении коллективного договора.

Если есть свои предложения по поводу изменений в коллективный договор, даже если они не оформлены, стоит точно написать в профсоюз (любой из существующих на заводе) о том, что вы хотите чтобы они были учтены.

Как только узнаете, что переговоры по коллективному договору начались, то необходимо постоянно своих представителей дергать и узнавать ситуацию. В случае если ситуация развивается не в нашу сторону, необходимо спрашивать почему и оказывать давление.

В конце переговоров узнать результат, получить коллективный договор, вычитать его и если вы окажетесь в чем-то не согласны, узнать, почему был принят тот или иной пункт.

Мы предлагаем вам действовать и всячески добиваться сохранения содержания текущего коллективного договора. Прилагаем контакты двух профсоюзов с завода.

Профсоюз ФНПР на Балтийском заводе:
8 (812) 324-93-06
(Можно обратиться в профком на заводе).

Профсоюз МПРА на Балтийском заводе:
www.vk.com/mpraprospbilo
+7 (931) 576-04-1



ЧУЕВ Алексей Васильевич

Родился 17 апреля 1918 года, в семнадцатилетнем возрасте поступил учеником токаря на Балтийский завод.

В 1941 году добровольцем ушел на фронт, но вскоре был отозван из армии как специалист по обработке гребных валов к судам.

А. А. Чуев – рационализатор и изобретатель. Он создал новую прогрессивную конструкцию резца. На его счету много других рационализаторских предложений, которые позволили добиться подлинного совершенства в обработке гребных валов.

У Алексея Васильевича были сотни учеников. Он посвещал их в особенности токарного дела, щедро делился опытом.

За самоотверженный труд и активную общественную деятельность А.В. Чуев был дважды – в 1963 и 1976 годах – удостоен звания Героя Социалистического Труда.

По-настоящему творческое отношение к работе привело Чуева в отряд Ленинградских рационализаторов, он был одним из вдохновителей массового новаторства. Его инструменты и оснастку используют машиностроители многих городов страны.

О своем жизненном и трудовом пути знатный токарь рассказал в книге «Путь корабеля».

Просторы морей и океанов бороздил корабль «Алексей Чуев», названный в честь первого в Ленинграде рабочего – дважды героя Социалистического Труда, трудом и талантом которого созданы десятки гребных валов для судов военного флота. Бюст А.В. Чуева установлен на Алее Героев в Московском парке нашего города.



БАЛТИЙСКИЙ ЗАВОД НЕСПРАВЕДЛИВОСТЬ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

Красивое название - аккордная система оплаты труда. Но что скрывается за этими словами? Систем оплат труда существует огромное количество. Это и сдельная система, и сдельно-премиальная, и обычная окладная, и повременная, и «скоротягательная». Для чего так много разновидностей?

Сергей КИРИЛЛОВ

Дело в том, что хорошая система оплаты должна выполнять требования сразу обеих сторон - работника и руководства предприятия. Какие же характеристики у хорошей системы расчета заработной платы для нас, рабочих?

десятков непонятных коэффициентов, то это не приводит ни к чему хорошему. Нужно такое работнику? Нет. Ибо в таком случае обмануть и обвести вокруг пальца легко. У каждого работника отняли в зарплате по 1 000 рублей, и получается с 1000 работников «насобирался» миллион рублей.

1. ПРОЗРАЧНОСТЬ

Мы должны понимать, за что мы получаем свои деньги. И для этого не должно быть сложного расчёта. Свою зарплату я должен легко просчитать в конце месяца. Я знаю, сколько отработал часов, знаю, что выполнил план, знаю какой оклад и посредством простых вычислений получаю свой будущий размер заработной платы.

Если же для расчета необходимо применение сложной арифметики,

2. СПРАВЕДЛИВОСТЬ

Мы должны понимать, что за равный труд получим одинаковое количество заработной платы. А если получается, что часть заработной платы зависит от желания начальника, то у того, кто ему милее, у того и больше зарплата. Один мучается-мучается, а получает за месяц «шишкин грош», а другой все время в разговорах и получил в конце в два раза больше. Справедливо? Нет.

А еще бывает, что одним достаются





легкие детали, легкая работа, план по которой легко выполняется, а другому одни лишь сложные участки работы. И вот в конце месяца смотришь - зарплата одна, но один за неё свои силы отдал, а другой с ленью дело делал.

Система оплаты труда должна быть такой, чтобы из нее было понятно, что за равное количество труда на этом рабочем месте мы получаем равную оплату труда.

3. ГАРАНТИРОВАННОСТЬ

Что бы ни происходило на работе, заработная плата не должна изменяться. Нас принимали на работу, нам обещали платить за выполненную деятельность определенную плату. Мы свои восемь часов отдаем предприятию сполна. Мы должны и зарплату получать всегда, вне зависимости от условий реализации продукции и выполнения плана.

Это кажется странным, но странным только на первый взгляд. Мы, рабочие, делаем то, что требуют от нас. Мы находимся восемь полноценных, а часто и больше часов на работе. Это то время, которое мы не проводим с семьей, во время которого мы не занимаемся своими делами, мы отдаем это время производству. Поэтому нам и должны

оплачивать эти восемь часов полностью, вне зависимости от выполненных работ.

Если мы не справляемся с положенным, то можно рассмотреть вопрос о проверке на соответствие занимаемой должности. Если подтвердится - то провести увольнение. И всё. Надо уяснить нам, что мы не отвечаем за то, сколько и по какой цене продавали товара, мы не ищем пути развития предприятия, наконец, мы не определяем, какого вида и кому поставлять продукцию. А значит наша заработная плата и не должна зависеть от условий производства и норм.

Все просто - отработали восемь часов, претензий по работе нет, получили свои деньги. Зарботная плата нас, рабочих, не должна зависеть ни от чьего-то желания, ни от коэффициентов.

И это право у нас есть по закону. По закону (ТК РФ) заработная плата не имеет права меняться иначе, как только вверх.

А теперь взглянем на Аккордную систему оплаты труда. Что это? Фактически это обман работников, фикция, введенная на заводе, чтобы выжать с рабочих побольше и при этом выплатить поменьше. Если бы вам просто сказали - делаешь десять деталей, а пла-

тить мы тебе будем как за пять, вы бы возмутились. А так, при введении большого количества коэффициентов, вроде бы и непонятно, что обманывают.

Аккордная система оплаты:

- Основная ее часть, как и положено, окладная
- Другая часть, которая выделяется на бригаду и с которой идет оплата сверхурочных
- Остаток делится согласно КТУ. КТУ - коэффициент трудового участия, его выставляет начальник между рабочими бригады в виде премии. Что же мы видим такого интересного в этой оплате труда?

А видим мы то, что это обман и причём чистой воды. По законодательству работодатель обязан оплатить все сверхурочные работы по нормам. И нигде не говорится, что на этот размер должна изменяться премия.

Посмотрим внимательнее на ситуацию. Мы, рабочие, работая сверхурочно, произвели удвоенный объем работ, который руководству принесет денег больше, чем обычный. А нам фактически выплачивают те же деньги, как если бы мы работали обычным образом, плюс премия. Где справедливость, где прозрачность? А нет ее. Работодатель принудил работников



ШЕРШНЕВ Виктор Нилович

Родился 29 октября 1928 в рабочей семье.

В 1948 году Виктор окончил Ленинградский судостроительный техникум и пришел на Балтийский завод. В 1950 году поступил

в Ленинградский кораблестроительный институт. В 1959-1966 годах он работал старшим строителем, главным строителем подводных лодок и сухогрузов. Приходилось проявлять недюжинные способности в объединении в один слаженный механизм разработчиков, производственников и смежников, ученых и военных.

Кавалер ордена Трудового Красного Знамени, обладатель Государственной премии в 1975 году.

В 1967-1976 годах был главным инженером завода, первым заместителем директора.

При его участии построено более 60 кораблей и судов различного назначения, в том числе подводные лодки, тяжелые ракетные ударные атомные крейсера типа «Киров», корабли связи «Космонавт Юрий Гагарин», атомные ледоколы типа «Арктика» и «Россия», супертанкеры типа «Крым».

Шеринев – автор ряда изобретений, в том числе по ускоренному методу строительства судов.

В 1985 году за выдающиеся успехи в выполнении заданий пятилетки и принятых социалистических обязательств, Президиум Верховного Совета СССР присвоил Виктору Ниловичу Шериневу звание Героя Социалистического Труда с вручением ордена Ленина и золотой медали «Серп и Молот».

работать больше, а платит им фактически премию из старого фонда.

ЧТО ДЕЛАТЬ?

Первое. Насколько нам известно, официальный профсоюз на предприятии «Балтийский завод» не принял эту систему оплаты труда. Это значит, что даже с точки зрения закона она не вполне легальная.

Второе, что важнее. Мы знаем, что на деле законы – это одно, а вот как договориться – это другое. А договариваться можно только с точки зрения силы. Один – можешь только «побухтеть», да оказаться за бором. И вся твоя справедливость никому не нужна.

А вот если действовать коллективом, то можно добиться многого.

1. Тогда можно было бы выставить требование работодателю о системе оплаты труда – 70 процентов оклад, 30 процентов премия, при этом сверхурочные оплачиваются из отдельного фонда. Или любую другую систему, главное, чтобы с ней были согласны другие коллеги.
2. Если бы работодатель отказался бы принять данную схему, то большая часть рабочих на собрании отказалась бы в течение месяца-двух работать сверхурочно. А в случае если бы это отразилось на размере

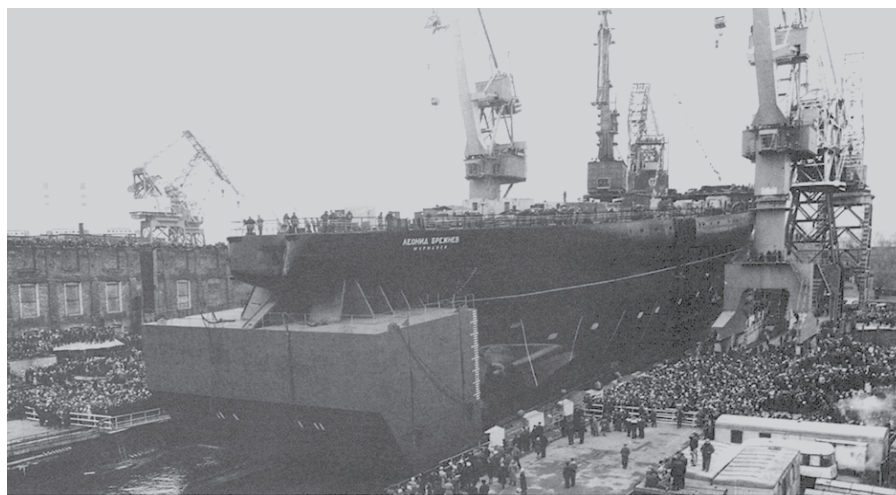
заработной платы резко, то использовали бы коллективные запросы в трудовые органы.

3. Конечно, нашлись бы отдельные «крысы», которые выступили бы против коллектива, но их усилия не дали бы ничего. И через пару недель, видя падение выполнения работ, руководство будет вынуждено выполнить требование о справедливой заработной плате.

Так поступают на предприятиях Российской Федерации, когда заработная плата не удовлетворяет требованиям работников. Весь вопрос в том, чтобы действовать коллективом. Скажете, что это невозможно? Попробуйте на деле самоорганизоваться, учитесь, как делать это правильно, читайте наши материалы, связывайтесь с нами и мы вам поможем. Запомните, получив в руки сильный профсоюз, рабочие с помощью него могут заставить считаться с ними.

**Профсоюз ФНПР
на Балтийском заводе:
8 (812) 324-93-06
(Можно обратиться в профком
на заводе).**

**Профсоюз МПРА
на Балтийском заводе:
www.vk.com/mpraprospbilo
+7 (931) 576-04-1**



Главный редактор – О.В. Яковенко
Ответственный за выпуск – А.В. Филиппов
Дизайн и верстка – М. Красильникова
Редакционная коллегия: О.А. Ходунова, Ю. П. Белов, А.В. Беляков, С.М. Пантелеев, В.М. Соловейчик, А.В. Онисенко, О.В. Яковенко.
Адрес редакции: 192007, Лиговский проспект, д. 207Б;
e-mail: rabochaya.red@mail.ru

Подписано в печать – 1 августа 2022 г.
Номер заказа – 15708
Тираж 5000 экз.
Исполнитель ИП Сенюрин П.В.
Отпечатано на оборудовании типографии ООО «Типографский комплекс «Девиз»
По договору аренды оборудования № 22-02-13 195027, Санкт-Петербург, ул. Якорная, д. 10, корпус 2, литер А, помещение 44. Заявка 10205

«Рабочая» № 5 (50), август 2022 г. Всероссийская общественно-политическая газета. Учредитель и издатель: Санкт-Петербургское городское отделение политической партии «КОММУНИСТИЧЕСКАЯ ПАРТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» Газета зарегистрирована в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций РФ. Свидетельство о регистрации ПИ № ФС 77 – 70103 от 30.06.2017