



## СТРАНА - БОЛЬШАЯ, А ПРОБЛЕМЫ - ОДНИ

« стр. 4

Сегодня социально-экономическая обстановка в Кузбассе нормализуется.

Есть положительная динамика в производстве (9,5 процента к объемам сентября прошлого года) и заработной плате (средний показатель близок к прошлогоднему). На предприятиях идет колдоговорная кампания. Несмотря на экономический подъем, многие работодатели в ходе переговоров ссылаются на убытки и долги. Но в КТО ГМПР в отношении зарплат на 2010 год определена четкая планка, достижения которой профсоюз намерен повсеместно добиваться: повышение на 15 процентов плюс индексация по уровню инфляции.

В кризисный год совет КТО активно взаимодействовал и продолжает сотрудничать с государственными надзорными органами. Недавно его представители вместе со специалистами Ростехнадзора, инспекторами ГМПР от Центрального совета и Удмуртии по поручению Федерации профсоюзных организаций Кузбасса и ЦС ГМПР провели большую проверку - оценивали на предприятиях соблюдение норм безопасности труда в условиях продолжающихся массовых сокращений.

Еще одно приоритетное направление - юридическая защита работников. В последнее время количество нарушений трудового законодательства и судебных исков по ним резко увеличилось. Юристы КТО сегодня едва успевают справляться с этой работой. Поэтому гости из Кузбасса заинтересовались опытом южноуральцев по созданию правового центра «Металлург» - идеей разделения надзорных и защитных функций юридических служб.

Вообще, по мнению Александра Миронова, у Челябинской областной организации многому стоит поучиться, взять на вооружение. Впечатляют масштабы, четкая направленность и системность в действиях, высокий уровень организации мероприятий. Особенно привлекательны формы и методы в обучении, информационной работе и работе с молодежью.

## ДИНАМИЧНАЯ СТРУКТУРА В ИЗМЕНЯЮЩЕЙСЯ СРЕДЕ

« стр. 4

Профком не имеет возможности освободить от работы и собрать всех профгруппиров, чтобы довести какую-то информацию, - продолжает Владимир Пономов. - Поэтому должен быть человек, который координирует работу профсоюзных групп в цехе - должен быть предцехком. От цехкомов мы отказываться не собираемся.

А поскольку функции цеховых комитетов серьезно поменялись, и больше задач легко на профком, встала задача усилить его специалистами. Поэтому родилась идея создать службу инструкторов, их можно назвать и уполномоченными. Чем они занимаются? Инструкторы курируют вновь из-



Заседание профкома ЧМК.

А если у человека есть способности и желание обучаться - посылаем его в Академию труда и социальных отношений или в УрСЭИ. Он становится специалистом, и мы смотрим, как его дальше использовать.

Сегодня у нас четыре инструктора. Мы их поставили там, где у нас в последнюю отчетно-выборную кампанию сменились председатели цехкомов. Этим надо помогать. А есть председатели цехкомов, которые работают уже по 30

мам, приглашая людей вступить в профсоюз, то мы пока не доходим до человека даже на его рабочем месте. Это неправильно. Сегодня на предприятия пришли люди, которые родились в новых экономических условиях. Им надо объяснить, что такое профсоюз, чем он занимается, и почему важно человеку быть членом этой организации. Вот инструктор и есть профессиональный агитатор. У него есть информация, он владеет методами ее доведения до конкретных людей.

Работа инструктора важна в ситуации, когда происходит реструктуризация, когда объединяют и разъединяют цеха, выделяются дочерние предприятия. Есть предприятия по 200-300 человек. Там проблемно сделать освобожденного председателя - нет средств. Тут инструктор незаменим. Структура профкома должна быть динамичной, способной подстраиваться под любое решение работодателя в рамках реструктуризации.

Сегодня у нас нормальный диалог с администрацией. Мы прислушиваемся к ним, и нас выслушивают, стараемся прийти к разумному компромиссу. Работодатель понял, что с профсоюзом легче решать производственные вопросы.

Анатолий УСОЛЬЦЕВ.



Делегация из Кемерово на пленуме Челябинского обкома.

- Мы в этом году молодежь обучали мало. А у вас - постоянный «подогрев», настраивающий на решение профсоюзных проблем. Плюс - последовательность в проведении обучения и новаторство: дискуссионный клуб, выездные семинары, - перечисляет Александр Дмитриевич. - Мы активно взаимодействуем с местными СМИ. Но в информационной работе нам не мешало бы, по примеру челябинцев, расширить арсенал средств - использовать плакаты, буклеты, информационные листки, видеофильмы.

Нацеленность на серьезную и качественную работу, постоянный поиск новых форм и открытость, искренность, дух товарищества - вот что роднит, по словам лидера КТО, профсоюзные организации южноуральцев и кузбассцев. «И мы должны быть солидарны, должны помогать друг другу, делиться опытом, знаниями, чтобы развиваться и совместными усилиями противостоять работодателю».

Владимир ШИРОКОВ.

## СТУДЕНТЫ - ЗНАТОКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

В Челябинском металлургическом колледже прошел конкурс «Знатоки трудового права». Участники - студенты последнего, 4-го курса профессионального учебного заведения. Именно на этом курсе будущие металлурги, коксохимики, прокатчики, механики, электрики, электромеханики и автомеханики изучают дисциплину «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» с основополагающим разделом «Трудовое право».

Идею провести проверку знаний основных положений Трудового кодекса в игровой форме предложила работница колледжа, преподаватель социально-экономических дисциплин Маргарита Беляева. Она же разработала конкурсные этапы: «Разминка», «Ваша юридическая консультация», «Знаешь ли ты юридические категории?», «Найди ошибку» (решение ситуативных задач), «Домашнее задание».

В ходе состязания студенты, объединенные в команды в соответствии со специализацией, отвечали на вопросы, пробовали себя в качестве юристов-консультантов. На что следует обратить внимание в трудовом договоре; каков порядок оплаты труда и предоставления отпусков; как Трудовой кодекс РФ защищает работников, совмещающих работу с обучением; за что может налагаться дисциплинарное взыскание - эти и другие актуальные «рабочие» вопросы стали темами заданий «консультаций».

» стр. 6

## Юридическая консультация

### ОПЛАТА ТРУДА В ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

Согласно статьи 153 Трудового кодекса РФ работа в праздничный нерабочий день, как и в выходной день, оплачивается не менее чем в двойном размере. Применительно к нерабочим праздничным дням это означает, что компенсация неудобств, доставленных работнику привлечением его к работе в праздничный нерабочий день, равна его заработку по установленным нормам оплаты, который он получит в качестве компенсации за часы работы в этот день.

Часть 1 статьи 153 ТК РФ предусматривает определенные особенности оплаты работнику работы в праздничные нерабочие дни в зависимости от того, как он работает - сдельно или повременно.

**Работающим сдельно** оплата труда в праздничный нерабочий день производится не меньше чем по двойным сдельным расценкам.

**Работникам с повременной оплатой**, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, оплата производится в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

**Работникам с повременной оплатой**, получающим оклад (должностной оклад), оплата за работу в нерабочий праздничный день производится с учетом того, входит или нет работа в этот день в предел его месячной нормы рабочего времени. Если работа в нерабочий праздничный день производится в пределах месячной нормы рабочего времени, то в дополнение к оплате по окладу работник получит дополнительную оплату в размере не менее одинарной дневной или часовой части оклада за день или час работы с учетом фактически отработанного времени.

Если работа в нерабочий праздничный день выполняется сверх месячной нормы рабочего времени «окладника», то доплата к его окладу должна определяться в размере двойной дневной или часовой части оклада за фактически отработанное в праздничный день время.

Конкретный размер оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни также может устанавливаться в коллективном договоре организации или положении об оплате труда. Данный размер может быть оговорен сторонами или при заключении трудового договора. Однако и в том, и в другом случае он не может быть ниже предусмотренного статьей 153 ТК РФ.

Работник имеет право получить за работу в праздничный день вместо оплаты дополнительного дня отдыха. На некоторых предприятиях Челябинской области этот день предоставляется в принудительном порядке. Но в статье 153 ТК РФ записано, что только по просьбе работника работодатель может предоставить другой день отдыха. Если же работник такого желания не изъявил, работодатель обязан произвести оплату за работу в праздничный день в размере, предусмотренном коллективным договором, но не ниже размера, предусмотренного в статье 153 ТК РФ.

При этом, если дополнительный день отдыха предоставляется работнику за работу в праздничный день в пределах месячной нормы рабочего времени, то оплате этот день не подлежит.

В 2005 году в статью 112 ТК РФ внесено дополнение, предусматривающее выплату дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе. Конкретный размер и порядок выплаты указанного вознаграждения должен определяться либо коллективным договором, либо трудовым договором, либо соглашениями, либо локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Отсутствие в организации документа, устанавливающего конкретный размер дополнительного вознаграждения, является нарушением трудового законодательства.

Алексей ГОРЮНОВ, юристконсульт обкома ГМПР.

бранных председателей цеховых организаций. Перед инструктором поставлена задача наладить профсоюзную работу в курируемых организациях: чтобы там были созданы комиссии, чтобы регулярно собирались цеховые комитеты. Инструктор должен помочь распределить вопросы профработы уровня цехкома и профкома. Им не обязательно должен быть человек с высшим образованием. Это активист, который впоследствии может вырасти до профсоюзного работника. Мы готовы их учить - в первичной организации, на курсах в УМЦ или в Москве, по линии ЦС.

лет. Это профессионалы, им не требуется помощь. Кстати, инструктор может избираться председателем цехкома и совмещать эти должности, находясь при этом в штате профкома. Поступаем и так: берем человека со стороны инструктором, поручаем ему круг вопросов, скажем, молодежную политику. Он поработает, наберется опыта, мы его можем рекомендовать на другую профсоюзную работу: специалист, заместитель председателя профкома.

Когда мы говорим о мотивации, об усилении профсоюзной работы, нам требуются агитаторы. Если на Западе агитаторы ходят по до-