

ЧЭМК: ПРОФКОМ С РАБОТОДАТЕЛЕМ НЕ ШУТИТ

« стр. 3

С учетом изложенного, сторона работодателя считает возможным сохранить коллективный договор на 2010 год в редакции 2009 года без существенных изменений.

Выступая с докладом, председатель профкома Александр Баженов отметил:

- По поводу нарушений дисциплины, пьянства двух мнений быть не может, мы со Шмидтом тут солидарны. А цифры, характеризующие нашу работу в 2009 году, показывают, что предприятие работало успешно. Это заслуга всего трудового коллектива. А вот что касается зарплаты. Давайте вспомним: в конце 2008 года, когда начался кризис, комбинат перешел на четырехдневную рабочую неделю. Зарплата, естественно, упала. В 2009 году люди вернулись на пятидневку, и зарплата снова выросла. Поэтому некорректно сравнивать эти два года, о чем мы говорили и на заседании профсоюзного комитета.

Да, сказал профсоюзный лидер, коллективный договор в основном выполнен. Вместе с тем есть невыполненные пункты, по пово-

ду которых профком неоднократно обращался с письмами в администрацию комбината. Александр Баженов их перечислил. Пункт 6.2.4. Сломался у нас автобус, сейчас работников отдаленных подразделений не возят на работу и с работы. Это стыд! Пункт 7.10.11. предписывал поддерживать в надлежащем состоянии пешеходные дорожки и освещение территории акционерного общества. А на комбинате темень. Пункт 7.10.15 - обеспечение наличия на складе двухмесячного запаса спецодежды. Вот данные последнего акта: нет половины запасов спецодежды. На каждой оперативке разговор о том, что валенок нет, мыло не того качества, нательное белье 1961 года выпуска, распоздается от старости, телогрейки летнего варианта. Пункт 3.6. - индексация зарплаты за прошлый год: работодатель своим локальным актом должен определить порядок ее индексации. Профком дважды обращался к генеральному директору Ходоровскому: Павел Яковлевич, издайте такое распоряжение! В ответ - письмо о сложной ситуации в экономике предприятия.

Баженов предложил делегатам конференции утвердить коллективный договор на 2010 год с протоколом разногласий, которые касаются повышения заработной платы и ежеквартального ее индексирования на величину роста индекса потребительских цен. А также утвердить требования работников комбината по протоколу разногласий и направить их работодателю для выполнения в первом квартале 2010 года.

Делегаты единодушно поддержали позицию профсоюзного комитета.

Принявший участие в работе конференции заместитель председателя Челябинской областной организации Горно-металлургического профсоюза России Александр Коротких, взяв слово, рассказал электрометаллургам о складывающейся ситуации на предприятиях отрасли и о том, с какими сложностями готовилось и принималось Отраслевое тарифное соглашение. Он поблагодарил работников ЧЭМК за активность и принципиальность в отстаивании своих прав и интересов.

Анатолий УСОЛЬЦЕВ.

УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОКРАЩЕНИЮ: РАЗЪЯСНЯЕТ СУДЬЯ

В трудовых отношениях работодатель всегда сильнее работника. У первого - административный ресурс, постоянный штат профессиональных юристов, у второго - только собственные знания и опыт. И когда права работника нарушаются, ему очень трудно защищаться самому, он нуждается в грамотной и эффективной помощи профсоюза. Особенно часто нарушения происходят при увольнении по сокращению. И здесь, как показывает судебная практика, бывает немало нюансов, которые в отдельности или по совокупности в последующем могут повлиять на решение суда в пользу уволенного работника. Об этом в числе прочего шла речь на недавнем семинаре «Правозащитная работа профсоюзов», проводившегося на базе Учебно-методического центра Федерации профсоюзов области. Его участниками стали руководители профорганизаций, юристы и другие профсоюзные специалисты, в том числе представители областной организации ГМПР.

Прежде чем обращаться в суд (с требованиями восстановления на работе, взыскания зарплаты и выходного пособия, компенсации морального вреда), необходимо убедиться в наличии основания для рассмотрения дела. Это оформленные должным образом трудовые отношения. Как разъяснил приглашенный

суд может принять во внимание иные доказательства - трудовую книжку, штатные расписания, графики работы, платежные ведомости, расходно-кассовые ордера. Устные свидетельства организаций-партнеров тоже учитываются.

Невыполнение работодателем отдельных требо-



вание его под роспись о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца, уведомление профкома и центра занятости. Особое внимание Александр Герасьев обратил на обязанность работодателя при проведении мероприятий по сокращению «предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность)» (статья 180). Трудовое законодательство предусматривает предоставление полного списка вакансий, в том числе должность заместителя гендиректора. Другой вопрос - справится ли работник с выбранной им работой, соответствует ли она его квалификации (это решает сам работодатель). А если вакансии предложены не все, то увольнение наверняка будет признано незаконным.

Важный момент при обращении в суд - сроки давности. Ведущий семинара вспомнил историю с коллективом ЮУМЗ (Магнитогорск), через суд требовавшим от администрации предприя-

тия выплатить выходные пособия (мы рассказывали об этом в газете «Сплав» - № 21, 2009 г.). Тогда главной проблемой для истцов оказалась несвоевременность их действий: они не уложились в 3-месячный срок, в течение которого, согласно закону, можно подавать заявление.

- Работники всегда слабее работодателя в способности отстаивать свои права, - отметил Александр Герасьев. - Поэтому так важна роль профсоюзных органов, которые помогают работникам, представляют их интересы в судах. В связи с этим я хотел бы порекомендовать профсоюзам тщательнее прорабатывать мотивированные мнения по вопросу увольнений. Чем обоснованнее и конкретнее доводы, излагаемые в этих документах, тем в последующем легче защищать работников. А мы стараемся всегда вставать на их сторону, как правило, даже в спорных делах.

Владимир ШИРОКОВ.

Укрепляем наши ряды

ПРАКТИКА С АКАДЕМИЧЕСКИМ УКЛОНОМ



Залогом высоких результатов в системном профсоюзном обучении является большое количество практических занятий и обязательное участие преподавателей-профессионалов - специалистов вузов. Знания должны быть качественными, и давать их нужно в связке с полезными навыками. Так считают в профсоюзном комитете ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат». Именно такими приоритетами руководствуются здесь в последние годы при организации семинаров и тренингов для профсоюзного актива. И этот подход оправдывает себя. Не случайно опыт Магнитки обобщался на уровне Центрального совета ГМПР. Но останавливаться на достигнутом в применении образовательных новаций здесь не собираются, тем более что обучение, как определено на V пленуме комитета областной организации ГМПР, - один из приоритетов в стратегии организационного укрепления

Ежегодно профком ММК принимает комплексную программу обучения, в соответствии с которой реализуются учебные планы. Задача при этом ставится масштабная - полностью охватить огромную армию профактивистов, более шести тысяч человек. Вся система, с небольшими изменениями, опирается на образовательную программу и методические рекомендации ЦС ГМПР, учебную концепцию обкома, а также на собственные, подстроенные под местные условия, рекомендации. Каждый план - отдельное направление, рассчитанное на конкретную группу или категорию актива.

Обучаясь, работник в первую очередь должен быть хорошо проинформирован. По такому принципу в первичке Магнитки работают с самой массовой категорией - профгруппоргами.

- Для профгруппоргов систематически организуем информационные встречи, на которые приглашаем представителей руководства предприятия, администрации и законодательной власти города, - рассказывает заведующий организационным отделом профкома ММК Юрий Днепровский. - На встречах каждому раздаем информационные и методические материалы. Профгруппоргов у нас больше полутора тысяч, и в прошлом году, например, чтобы охватить всех, мы проводили встречи в три этапа.

Но основное, с практической доминантой, обучение для представителей самого массового профсоюзного звена проводится на местах - в структурных подразделениях комбината, дочерних обществах и учреждениях. Здесь организаторами выступают председатели профкомов. В учебный план включены трудовое законодательство, устав ГМПР, организация работы профгруппы. Занятия проходят в форме деловых игр, диспутов, «круглых столов».

Другое направление - работа с уполномоченными по охране труда. Общественный контроль за охраной труда - дело не только ответственное, но и сложное. Оно требует высочайшего профессионализма. Уполномоченные профкома ММК проходят обязательный курс обучения по охране труда в корпоративном «Центре аттестации и сертификации работ по охране труда». Одновременно идут занятия в корпоративном центре подготовки кадров «Персонал». Ежегодно через эти учреждения проходят более тысячи человек. На обучение используются средства соцстраха.

Профком ММК постоянно проводит занятия в группах, в соответствии с профсоюзной «специализацией» участников. Здесь задействуются специалисты профкома - оргработники, юристы, технические инспекторы. Два раза в месяц проходят информационные семинары для всех председателей профкомов. В них участвуют специалисты служб ММК и администрации города.

Отдельная тема - обучение молодежи. Оно проводится совместными усилиями администрации предприятия, профкома и Союза молодых металлургов (о планах работы с молодежью ММК в 2010 году мы рассказывали в прошлом номере «Сплава»).

» стр. 5

✓ Когда права работника нарушаются, ему трудно защищаться самому, он нуждается в грамотной помощи профсоюза

на семинар зампредела Ленинского районного суда Челябинска Александр Герасьев, работник должен иметь собственный экземпляр трудового договора. Отношения также оформляются приказом о приеме на работу, с которым принимаемый должен ознакомиться под роспись. Если этих документов нет, то для подтверждения статуса работника

ваний в рамках процедуры увольнения не является основанием для признания увольнения незаконным. Но в совокупности эти факты все же могут повлиять на мнение судей. А требований к проведению данной процедуры в Трудовом кодексе (статьи 179, 180) достаточно. Это учет «преимущественного права работника на оставление на работе», предупрежде-