



СПЛАВ

WWW.GMPR74.RU

№22(99) • 16-30 НОЯБРЯ 2009 г.

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

НЕПРОСТОЙ, НО КОНСТРУКТИВНЫЙ ДИАЛОГ

Конец года - время формирования корпоративных бюджетов, обсуждения и уточнения смет социальных расходов, а значит, и время работы над коллективными договорами, в соответствии с принятыми в ГМПР едиными сроками ведения переговоров. Сегодня в Москве уже работает тарифная комиссия, принятый исполкомом Центрального совета ГМПР проект Отраслевого тарифного соглашения на 2010 год направлен в АМРОС. Но большинство профсоюзных комитетов предприятий ГМК области пока не торопится с заключением колдоговоров.



Суть их позиции - дождаться окончательного принятия ОТС, чтобы затем, в ходе последующих переговоров с работодателем, сослаться на уже готовые отраслевые нормативы. Профсоюзная организация Челябинского электрометаллургического комбината - одна из немногих, где не стали ждать итоговых столичных решений.

С начала осени в подразделениях ЧЭМК идут конференции и собрания трудовых коллективов. Подводятся итоги выполнения действующего кол-

лективного договора. Профкомом собраны предложения и определены единые позиции по содержанию колдоговора на 2010 год. А с октября на предприятии работает паритетная комиссия.

Сегодня, после проведенных нескольких заседаний комиссии, уже «выяснены отношения» по четырем разделам договора, в том числе основным - «Социальное партнерство», «Оплата труда» и «Занятость». Удалось договориться о пополнении прежнего содержания

новыми пунктами. Один из них - финансовое обеспечение деятельности Совета молодых специалистов.

К обсуждению некоторых пунктов из-за отсутствия полного единогласия членов комиссии решено вернуться позднее. Это, в частности, вопрос повышения заработной платы (которое не было прописано в нынешнем колдоговоре, но действовало раньше - в 2008 году). Предложение профсоюзной стороны, представляющей интересы трудового коллектива, - до-

вести к январю 2011 года среднюю заработную плату по предприятию до уровня 5 прожиточных минимумов. Сегодня она составляет у промышленно-производственного персонала 23580 рублей - чуть больше 4 ПМ. В дополнение к этому есть предложение ежеквартально индексировать заработную плату в соответствии с меняющимся ПМ, заложить в колдоговор механизм самой индексации.

Еще один вопрос, уже поднимавшийся, но пока остающийся нерешенным, - предоставле-

ние отпуска без содержания работникам, не относящимся к льготным категориям граждан. В жизни каждого человека возможны всякие неожиданные ситуации, и необходимость в краткосрочном отпуске может возникнуть в любой момент. Но собрать все подтверждающие данные обстоятельства документами, как того требует Трудовой кодекс, бывает очень трудно. По этому пункту также еще предстоит договариваться.

► стр. 4

Металлургические новости

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ММК

Магнитогорский металлургический комбинат по результатам исследования за октябрь 2009 года поделил в рейтинге социальной ответственности российских компаний 18-19 место, попав в группу «сильная социальная ответственность».

Итоговый рейтинг представляет собой консолидированную оценку социальной ответственности 75 крупнейших российских компаний. Рейтинг основан на результатах экспертного опроса, проводимого методом закрытого анкетирования. В исследовании за октябрь 2009 года в опросе приняли участие 32 эксперта: представители профсоюзов, объединений предпринимателей, экономисты, социологи, политологи, публицисты.

ММК не раз становился победителем Всероссийского конкурса «Российское предприятие высокой социальной эффективности», а также аналогичного отраслевого конкурса, проводимого ГМПР. Следуя принципам информационной открытости, ММК с 2004 года составляет корпоративные социальные отчеты. В 2007 году отчет ММК в числе первых среди российских компаний внесен в Национальный Регистр корпоративных нефинансовых отчетов.

ОТВЕТ МЕТАЛЛУРГОВ КРИЗИСУ

24 ноября на Челябинском металлургическом комбинате в торжественной обстановке запущен в эксплуатацию агрегат комплексной обработки стали («ковш-печь») №3 второй очереди комплекса машины непрерывного литья заготовок №4 кислородно-конвертерного цеха.

Объем инвестиций в строительство и ввод агрегата в эксплуатацию составил 1 миллиард рублей. Агрегат (АКОС) был смонтирован в минимальные сроки - за четыре месяца с момента возобновления строительства.

На агрегате «ковш-печь» №3 планируется обрабатывать до 1,2 миллиона тонн стали в год. Рост объемов обработки стали позволит увеличить производительность машины непрерывного литья заготовок №4 ККЦ на 120 тысяч тонн в год.

Это еще один шаг к отказу от высокочрезвычайно технологии производства проката с разливкой стали в слитки и обработки на блюминге. После ввода машины в эксплуатацию доля стальной заготовки, произведенной с помощью технологии непрерывной разливки, на комбинате возрастет до 50 процентов, - заявил старший вице-президент ОАО «Мечел» Владимир Полин.

Непрекращающуюся работу по модернизации металлургического комбината отметил приехавший на торжественную церемонию запуска АКОС мэр Челябинска Михаил Юревич.

НАГРАДЫ ОТ «МЕТАЛЛ-ЭКСПО»

На завершившейся в Москве XV Международной промышленной выставке «Металл-Экспо 2009» Ашинский металлургический завод удостоен памятного кубка «За лучшую экспозицию», а работа специалистов ОАО «АМЗ» отмечена дипломом «За профессиональную презентацию продукции и услуг».

В выставке приняли участие представители более 500 компаний России, стран СНГ, Европы, Ближнего Востока, США, Латинской Америки, Азии и других государств.

Помимо показа своей продукции и технологий, представители Ашинского металлургического завода провели на выставке переговоры о возможности закупки нового технологического оборудования, включая установку ультразвукового контроля листового проката, что позволило бы предприятию поставлять продукцию в атомную и авиационную промышленность.

ТАРИФНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ: СТАРТ ВЗЯТ

В Москве начались переговоры о заключении Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу России на 2010 год. 19-го ноября состоялось первое заседание тарифной комиссии. От Челябинской областной организации ГМПР в них приняли участие Александр Коротких, заместитель председателя областного комитета, и Николай Злобин, председатель профкома кислородно-конвертерного цеха ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат».

Стороны обсудили ситуацию в отрасли, обменялись мнениями по некоторым позициям проекта соглашения, согласовали срок его действия - один год. Также договорились провести экспертизы представленных проектов ОТС (сторона работодателей подготовила собственный вариант), сформировать предложения по сближению позиций. Определен регламент работы тарифной комиссии.

Подробнее о ходе встречи рассказывает Александр Коротких:

- В угольной промышленности сейчас параллельно с нами тоже идут переговоры, в которых участвуют некоторые наши оппоненты - собственники угольных предприятий. Там уже прояснены многие положения, характеризующие позиции АМРОС, которые нам стоит учесть. Вот одна из них: работодатель согласен на повышение заработной платы, но против индексации и не берет в расчет реальный уровень зарплаты.

Вообще, представители АМРОС на встрече с нами выразили готовность подписать ОТС хоть сегодня, но при условии, что мы

вычеркнем из текста все выделенные шрифтом пункты и положения - те, которых не было в прежнем соглашении. Например, предложение считать массовым увольнением для средних и малых предприятий увольнение 10 и более процентов от общей численности работников предприятия. Или - добавления в разделе «Оплата труда»: привязка к Отраслевому социальному стандарту оплаты труда (ОССОТ), порядок дифференцированной платы с учетом фактически сложившегося соотношения зарплаты и ПМ.

Особенно смутило представителей работодателей предлагаемое соответствие минимального размера оплаты труда двум прожиточным минимумам, а средней заработной платы промышленного персонала - четырем ПМ (к 4-му кварталу будущего года). Оппоненты посчитали, что мы просим слишком много. А ведь соотношение «минималки» с двумя ПМ - это, если посчитать, 400 рублей в день на человека. Что можно купить на такие деньги?



Все эти и другие внесенные нами пункты принципиальны, поэтому вариант подписать соглашение с ходу, конечно, был отвергнут. Тем не менее, ГМПР поставил задачу заключить ОТС до конца года. К пленуму Центрального совета - 19 декабря - соглашение, пусть не зарегистрированное и даже пусть с протоколом разногласий, но все-таки уже должно быть. Это особенно важно для первичек: им нужно заключать колдоговоры, пока формируются бюджеты предприятий. Но в АМРОС с подписанием пока не торопятся, ссылаясь на необходимость «качественной проработки».

В общем, переговоры ожидаются непростые. И мы должны уже сегодня задумываться над тем, как защищать наш проект ОТС.

Записал Алексей ЛАПТЕВ.

РАБОТНИКИ ОБРАТИЛИСЬ В ОБКОМ

В прошлом номере газеты «Сплав» мы рассказывали о тяжелом социально-экономическом положении, сложившемся в ОАО «Уралцветметгазоочистка» (статья «Режим экономии с экологическим ущербом»). Сегодня события на этом предприятии продолжают развиваться.

16 ноября, согласно приказу администрации, около 50 работников треста были сокращены. Но полного расчета ни в день увольнения, ни позднее они так и не получили. Основную сумму недополученных денег составила 5-месячная задолженность по заработной плате. Каждый из металлургов недосчитался от 20 до 40 тысяч рублей. А общая сумма долга составила около 2,5 миллиона рублей.

По совету председателя профкома предприятия Теймураза Хатоева 30 уволенных рабочих и ИТРовцев монтажно-заготовительного и других участков попросили в бухгалтерии треста соответствующие справки, после чего обратились в областной комитет ГМПР. Юристы обкома оказали им квалифицированную юридическую помощь.

Кроме задолженности по заработной плате, работникам треста не выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и пособие, положенное при увольнении по сокращению. Это показал анализ предоставленных документов, сделанный главным юрисконсультом обкома Людмилой Мещеряковой.

В настоящий момент продолжается работа с документами. Готовятся иски о взыскании.

НЕПРОСТОЙ, НО КОНСТРУКТИВНЫЙ ДИАЛОГ



« стр. 3

Непростой, но конструктивной называет нынешнюю кампанию председатель профкома ЧЭМК Александр Баженов.

- На основе собранных предложений мы составили смету фонда потребления - документ, финансово обеспечивающий выполнение коллективного договора. Мы намерены доби-

ваться ее увеличения на 10 процентов - в соответствии с темпами инфляции, - объясняет Александр Баженов. - Много неясностей возникло в связи с отменой Единого социального налога и выведением статей финансирования детского отдыха и санаторно-курортного лечения из бюджета Фонда соцстраха. По этим вопросам в ходе переговоров нам еще предстоит определить позиции. Серьезное внимание также уделим жалобам работников, высказанным на собраниях и конференциях. Они касаются обеспечения персонала инструментами и хозяйственным инвентарем, освещения - уличного и внутри помещений.

Согласованную редакцию коллективного договора челябинские ферросплавщики рассчитывают подписать до 31 декабря.

- Мы знаем, что в нынешних условиях продолжающегося финансово-экономического кризиса отстоять и добиться восстановления всех ранее замороженных пунктов Отраслевого тарифного соглашения представителям ГМПР будет очень трудно. Дождаться его подписания значит упускать время и возможность добиться большего на уровне отдельно взятого предприятия, - заключает Александр Баженов.

Владимир ШИРОКОВ.

АГК: СТРАТЕГИЯ ДИКТАТУРЫ

История у этого предприятия, по «промышленным меркам, совсем короткая - каких-то 14 лет. Зато в отношениях трудового коллектива и работодателя этот период - очень насыщенный и напряженный. Особенно богаты драматичными событиями последние три года, когда в ОАО «Александринская горно-рудная компания» (АГК) заявила о своем существовании профсоюзная организация.

Уже тогда, в 2006 году, когда работники АГК, уставшие от постоянных нарушений их прав, впервые проявили себя как коллектив - проголосовали за создание профсоюзной первички, у многих из них начались проблемы. Администрации компании не нравилось, что рабочие в лице профсоюза стали интересоваться, правильно ли им начисляют зарплату и имеют ли они положенные по закону льготы. Нежелание руководства иметь дело с профсоюзом проявлялось во всем - в нечастых встречах с представителями областного комитета ГМПР, в их допуске на производственную территорию, в трудных условиях общения специалистов обкома с работниками вахт и смен и, наконец, - в том, как на предприятии проходили коллективные переговоры.

Но со всеми этими сложностями молодая профсоюзная организация при постоянной поддержке обкома ГМПР благополучно справлялась. Много сделано за три года непосред-

ственно для самих горняков. Например, выиграно несколько судебных процессов по незаконным увольнениям сотрудников. Удалось добиться через суд выплаты отпускных не по окончании, а перед отпуском, как положено. В соответствии с Трудовым кодексом зарплата сегодня начисляется не один раз в месяц, а два; в полной мере оп-

✓ Все, чего ранее добился профком, было загублено

лавивается сверхурочная работа. Профкомом инициированы проверки Гострудинспекции, в ходе которых выявлены нарушения трудового законодательства, а работодатель получил соответствующие предписания.

Главное же достижение - подписанный в прошлом году на конференции колдоговор. Это первый в истории предприятия коллективный документ, заключенный (одновременно с подписанием протокола разно-

гласий) при активном участии самих рабочих. Профком тогда не подписался под снижением социальных гарантий, несмотря на давление со стороны администрации. А рабочие добились уважения к себе.

Но самым горячим в «социально-трудовой» истории Александринки стал именно нынешний год. Выхолостить актив профсоюзной организации, подорвать его авторитет, лишиться полномочий представительного органа, чтобы беспрепятственно диктовать свои решения коллективу - видимо, такой целью задалась сегодня администрация, судя по

происходящим событиям. Наверное, уяснили бизнесмены по прошлому году (тогда горняки, доведенные до крайности низкой оплатой труда, всерьез говорили о забастовке), что идти на открытый конфликт с народом невыгодно. А поднимать зарплату людям, как требовал профсоюз (то есть - расставаться с деньгами), не хотелось. Вот и прибегли к новой стратегии.

В 2008 году в АГК начался коллективный трудовой спор.



В рудничном карьере АГК.

Подписывая прошлым летом колдоговор, работодатель отказался выполнять отдельные требования представителей работников (повысить зарплату до 18 тысяч рублей, выделять материальную помощь к отпуску), что и вылилось в протокол разногласий. Позднее, в ходе работы созданной примирительной комиссии сторонам удалось договориться о выполнении этих положений. Но в мае этого года, когда численность членов профсоюза в АГК упала (в том числе из-за проведенных сокращений), по инициативе работодателя был избран «иной представительный орган работ-

ников», названный Советом трудового коллектива. А созданная через месяц по приказу директора согласительная комиссия решила приостановить действие колдоговора (в том числе пункты об оказании помощи малоимущим) и практически свела на нет достигнутую прежде договоренность. СТК, участвовавший в работе этой комиссии (в его состав, кстати, позднее провели и руководство), поддержал все предложения работодателя. Таким образом, все, чего ранее добился профком, было загублено.

» стр. 5



ТАРИФ С ПОВЫШАЮЩИМ КОЭФФИЦИЕНТОМ

Компромиссом закончился коллективный трудовой спор в ОАО «Тургорское рудоуправление»: представители работодателя и коллектива договорились о повышении тарифных ставок - на 26 процентов.

Напомним, что ТРУ вот уже который месяц входит в число наиболее проблемных предприятий области. Почти полное отсутствие заказов со стороны крупных потребителей и, как следствие, многократное (по сравнению с прошлым годом) сокращение объемов реализации продукции к началу осени привели рудоуправление на грань банкротства. С августа всех горняков, занятых на производстве, перевели на оплату по «голому» тарифу, без премий и надбавок.

При этом тарифные ставки, установленные в рудоуправлении, были очень невысокими. Но на просьбы работников увеличить их администрация отвечала отказом. Тогда 22 сентября профсоюзный комитет ТРУ организовал конференцию трудового коллектива: официально выдвинутые требования направили работодателю.

В течение полутора месяцев на предприятии работала примирительная комиссия. И вот 11-го ноября, в ходе последнего, 4-го заседания комиссии, сторонам удалось договориться. Профком согласился на 26-процентное повышение вместо первоначально заявленных 56 процентов.

- Остальные тридцать процентов - за счет повышающего коэффициента в зависимости от объемов отгрузки продукции, то есть - по мере возможности, - объясняет председатель профкома Вера Старун. - В том критическом положении, в котором находится наше предприятие, я считаю, это приемлемый результат. Большого собственник пока дать никак не сможет.

В настоящий момент социально-экономическая обстановка в ТРУ по-прежнему не-



стабильна. В октябре отгрузка увеличилась с 28 до 60 тысяч тонн в месяц - в основном, за счет временных заказов от ОАО «Северсталь». Значительная часть коллектива - работники вспомогательных участков и аппарата управления - продолжает работать в режиме неполной недели.

Алексей ЛАПТЕВ.

БЕЗОПАСНОЕ ПРОИЗВОДСТВО - НАДЕЖНАЯ РАБОТА

Охрана труда и техника безопасности - наиважнейшая проблема для любого предприятия, а особенно в горнометаллургической отрасли. И главный человек на страже безопасности на конкретном участке производства - уполномоченный по охране труда. От его знаний и равнодушия порой зависит человеческая жизнь.



На базе учебного центра ОАО «ЧМК» из года в год проводятся семинары, учеба по охране труда, особое внимание этому вопросу уделяет и профсоюзный комитет комбината.

10 и 11 ноября прошел обучающий семинар для уполномоченных по охране труда и профгруппиров ООО «Спецремзавод» («дочка» Челябинского металлургического комбината). Новым моментом стало то обстоятельство, что проходил семинар за территориальными рамками завода - в профсоюзной библиотеке ОАО «ЧМК».

Опыт оказался удачным, считает инспектор по охране труда профкома ОАО «ЧМК» Алексей Зисман, ведь «на нейтральной территории» люди раскрепощаются, не сковывает присутствие начальства, проблемы обсуждаются более свободно и независимо.

- Поскольку зал библиотеки невелик, учеба прошла в два потока, всего обучилось 19 человек. Цифра небольшая, но это более 60-ти процентов всех уполномоченных «Спецремзавода», - рассказывает Алексей. Тема семинара была обширной.

- Во-первых, мы рассмотре-

ли законодательство об охране труда. Остановились на обязанностях работодателя и работника по обеспечению безопасных условий на производстве. Обсудили вопросы контроля и ре-

применения. Этим вопросом была отведена немалая часть семинара. Более подробно мы остановились на порядке расследования несчастных случаев на производстве, в этом вопросе для уполномоченных не должно быть неясностей, - продолжает Алексей Зисман. - Хорошим «наглядным пособием» стал короткометражный фильм по этой теме. И хотя он создан в игровой и несколько шуточной форме, польза от просмотра, безусловно, была, потому что лучше увидеть такое на экране, чем у себя в цехе.

Много вопросов по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты. Не всегда выполняются нормы ее сменности. Не каждый работник знает, что работодатель обязан организовывать стирку и ремонт спецодежды. Поэтому обмен информацией был очень полезным.

В завершение семинара на вопросы участников ответил юрист профкома Айдар Сафиуллин. Вопросы касались



Все вместе пришли к выводу, что целенаправленная учеба продуктивна и необходима

гулирования охраны труда, статьи Трудового кодекса, которые для уполномоченных должны стать «настольными», чтобы можно было ими всегда оперировать и руководствоваться.

В работе семинара приняла участие заместитель председателя профкома по экономическим вопросам Вера Мехренина, которая рассказала о мотивации профсоюзного членства, локальных актах, содержащих нормы трудового права, об изменениях в пенсионном законодательстве, осветила экономическую ситуацию в отрасли.

Важная составляющая охраны труда и техники безопасности - средства индивидуальной защиты. Уполномоченный должен уметь их классифицировать и контролировать правильность

применения. Этим вопросом была отведена немалая часть семинара.

Более подробно мы остановились на порядке расследования несчастных случаев на производстве, в этом вопросе для уполномоченных не должно быть неясностей, - продолжает Алексей Зисман. - Хорошим «наглядным пособием» стал короткометражный фильм по этой теме. И хотя он создан в игровой и несколько шуточной форме, польза от просмотра, безусловно, была, потому что лучше увидеть такое на экране, чем у себя в цехе.

Много вопросов по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты. Не всегда выполняются нормы ее сменности. Не каждый работник знает, что работодатель обязан организовывать стирку и ремонт спецодежды. Поэтому обмен информацией был очень полезным.

В завершение семинара на вопросы участников ответил юрист профкома Айдар Сафиуллин. Вопросы касались

Итоги семинара подвели за «круглым столом». Слушателей мы снабдили методическим пособием по охране труда, в котором собрана самая необходимая и самая свежая информация по теме. Провели анкетирование по охране труда, результаты которого в дальнейшем помогут нам сосредоточить внимание на отдельных упущенных моментах. Все вместе пришли к выводу, что такая целенаправленная учеба продуктивна и необходима, - заключает Алексей Зисман.

Наталья ЛАДУШИНА.

АГК: СТРАТЕГИЯ ДИКТАТУРЫ

« стр. 4

- То, что творится у нас сейчас, можно назвать только одним словом - беспредел, - говорит председатель профкома Петр Каштайкин. - Представители нашего холдинга - «Русской медной компании» - недавно проводили соцопрос, выясняли настроения в коллективе. И люди говорили правду. Жаловались на все - на администрацию, низкий технический уровень производства, зарплату (в сентябре ее средний уровень опустился до 10 тысяч рублей). Коллектив теряет ценных специалистов: уходят механики, энергетики.

Областной комитет ГМПР постоянно работает с профактивом АГК. В ходе недавних поездок 10 и 17 ноября заместитель председателя обкома Александр Коротких и главный юрист обкома Людмила Мещерякова встретились с работниками двух вахт. На встрече с главой Нагайбакского района Владимиром Федоровым зампреда обсудил положение и перспективы предприятия.

Юристы обкома, изучив соответствующие документы, усомнились в легитимности процедуры избрания СТК и правомерности принятых им решений. В настоящий момент по этим фактам подано исковое заявление, идет судебное разбирательство.

- Работодателю не удастся разрушить нашу организацию. Все, кто ушел из профсоюза в этом году, вернулись обратно, - говорят профактивисты.

- Поэтому, - продолжает Петр Каштайкин, - мы хотели бы обратиться ко всем работникам нашего предприятия: люди, будьте едины и последовательны в своих позициях! Не поддавайтесь на угрозы, не позволяйте делать себя слабыми! Если все будем вместе держать одну линию и не бояться, тогда сможем защитить себя, свои семьи, отстаивать свои права на достойный труд и достойную жизнь!

Комментарий экономиста обкома ГМПР Владимира Ревенку:

- Ситуация с заработной платой в Александринке - классический пример неуважения к горнякам и их семьям. В прошлом году, как показывает бухгалтерская отчетность, несмотря на кризис, предприятие отработало с прибылью. Из прибыли выплачивались дивиденды, предоставлялись миллионные займы другим организациям. Сегодня александринские горняки по зарплате отстают и от коллег по отрасли, и от труженников предприятий своего района. Метод оплаты труда, установленный работодателем АГК в нарушение колдоговора и Трудового кодекса, совершенно не учитывает интересы работников. «После меня хоть потоп!» - вот лозунг всякого капиталиста. Капитал беспоощаден к жизни и здоровью рабочих всюду, где они позволяют относиться к себе с неуважением. Так говорил еще в позапрошлом веке Маркс. Но эти слова актуальны и сегодня.

Владимир ШИРОКОВ.

Юридическая консультация

ЕСЛИ ВАМ ЗАДЕРЖИВАЮТ ЗАРПЛАТУ

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ, заработная плата выплачивается каждые полмесяца (не реже), в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Нарушение правил оплаты труда является одним из нарушений трудовых прав работника.

Закон предоставляет работнику несколько механизмов защиты от задержки заработной платы. Это приостановка работы, обращение в суд или Государственную инспекцию труда.

Рассмотрим один из механизмов защиты - приостановка работы.

Приостановление работы в случае задержки выплаты заработной платы более чем на 15 дней (часть 2 статьи 142 ТК) является формой самозащиты работников. В процессе ее применения возникают три вопроса: присутствие работника на рабочем месте, роль вины работодателя (или ее отсутствие) как основание для правомерности приостановления работы и оплата периода приостановления работы.

В случае задержки выплаты зарплаты на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 ТК). Если по прошествии 15 дней после установленной даты зарплата не выплачена, то работу можно приостанавливать. Я бы рекомендовал, для верности, подождать еще один день, поскольку ТК говорит «более пятнадцати дней».

Возможна ли приостановка работы в случае частичной невыплаты зарплаты? Да, если зарплата начислена, но не выплачена.

О приостановлении работы работодателя необходимо известить способом, позволяющим зафиксировать факт получения им вашего заявления. Можно написать заявление в 2 экземплярах и один из них с отметкой о принятии оставить себе.

В период приостановления работы работник вправе в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. В этом случае он обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной зарплаты.

Законодатель не предусматривает оплату времени приостановки работы.

Алексей ГОРЮНОВ, юрист обкома ГМПР.



МОЛОДЕЖНЫЕ ДЕЛА СЕГОДНЯ

Obkom@gmpr74.ru
Forum.gmpr74.ru



Школа молодого профлидера

АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ С ИСКРОЙ ВДОХНОВЕНИЯ

«После таких занятий хочется идти и работать - привлекать людей в профсоюз! Теперь я знаю, что сказать и как сказать - как мотивировать работников к осознанному, активному участию в профсоюзных делах!» Такой отзыв об очередных уроках в Школе молодого профлидера прислал нам в редакцию один из ее учащихся - Артур Юмагужин, работник саткинского комбината «Магnezит». Второй этап нынешнего «школьного» сезона прошел 14-15 ноября в традиционном месте - Учебно-методическом центре Федерации профсоюзов области. Ведущий - приглашенный областным комитетом ГМПР из Москвы преподаватель центра социально-трудовых прав Эдуард Вохмин. Ему ассистировали молодые специалисты обкома Владимир Ревенку и Владимир Нечаев.



Те, кто уже общался с Эдуардом Вохминым раньше (среди них, например, представители Оренбуржья), знают: с этим человеком не отсидишься молча в дальнем углу - всех заинтересует, всех вовлечет. А те, кто познакомился с ним в этом сезоне, рассказывают об этих встречах не сдерживая эмоций. «Сначала он шокирует, - делится впечатлениями Ольга Меньшикова (ЧЭМК). - Но через некоторое время к этому привыкаешь и принимаешь условия игры».

Разделив участников - 30 человек - на пять групп, преподаватель озадачил практически каждого коллективным практическим заданием. А дальше события стремительно развивали уже сами учащиеся: готовили, представляли и защищали проекты, инсценировали сложные ситуации, выступали в разных ролях - работников, профактивистов, работодателей. В общем, оба дня все находилось, по выражению Сергея Банникова, представителя «Уральской стали» (г. Новотроицк Оренбургской области), «в физическом и умственном движении».

Так, в игровом общении и спорах, направляемых ведущим, в непринужденной обстановке, без «умных слов» удалось освоить очень важные темы. Это структура профсоюзов, вовлечение в них и активизация работников, принципы и инструменты взаимодействия профсоюза с работниками, планирование организационных кампаний. Залог успеха в любом деле - четко поставленная цель. А чтобы добиться цели, нужна стратегия. Вывод, сделанный молодыми профлидерами, - определить, «куда мы хотим прийти», работая с людьми.

Идеальная модель профсоюзной работы - «органайзинговая». Проведя анализ, участники выясни-

ли, что в отечественных профсоюзах чаще всего применяются «сервисная» и «патерналистская» модели: профсоюзные органы обслуживают, опекают работников. Но профсоюз намного сильнее тогда, когда каждый, кто в нем состоит, сознает свою силу и единство, не прячется за других, активно действует вместе со всеми в решении проблем. Создать такую модель - «органайзинговую» - трудная, но достижимая цель.

Уметь преодолевать трудности - задача номер один для профлидера. Именно этому и учат в Школе. Одна из трудностей - владение навыками публичного выступления, умение привлекать внимание и убеждать. Смоделированные на занятиях



условные ситуации и предложенные приемы «коммуникативного поведения» многим помогли преодолеть робость и комплекс молчания. В самом начале, выполняя задание, ребята просто старались выложить максимум информации - о предприятии, проблемах, профсоюзе. А теперь, по завершении, все имели четкий алгоритм действий - знали, как аргументированно и доступно изложить суть дела, как вызвать интерес и заслужить доверие людей.

«Когда видишь, как человек освобождается от стеснительности и становится активным участником обсуждений, понимаешь: цель достигнута - в нем зажжена искра вдохновения и веры в свое дело!», - восклицает Сергей Банников. «Сейчас я гораздо лучше понимаю, зачем нужен профсоюз, и работникам, которые меня об этом спрашивают, смогу объяснить, - заключает Ольга Меньшикова. - С нетерпением жду следующее занятие!»

Владимир ШИРОКОВ.

ПРОФСОЮЗНЫЙ СТАЖ - СО СТУДЕНЧЕСКОЙ СКАМЬИ

Работа с молодежью ведется неплохо. Но нужно работать еще лучше. Такие выводы сделала председатель молодежной комиссии профкома Челябинского металлургического комбината Елена Душа после недавних встреч с молодыми работниками доменного цеха и дочернего предприятия комбината «Мечел-Кокс».

На встрече с доменщиками 17 ноября прошли переборы молодежного лидера (им стал Николай Супрун), прозвучал отчет о проделанной совместной работе с молодежью администрации и профсоюзной организации цеха. Собравшиеся - 25 человек

- оценили эту работу на «удовлетворительно». Они активно участвовали в общении и выразили пожелание проводить подобные встречи ежеквартально.

19 ноября состоялся разговор с вновь принятыми молодыми работниками «Мечел-Кокс». Беседа организовала молодежный лидер «дочки», начальник бюро развития персонала Наталья Калинина. В этом году на предприятии пришли четыре десятка выпускников технических учебных заведений. Сейчас на производстве трудятся 32 человека. 29 из них, согласно действующему положению, получают доплату к

заработной плате как молодые специалисты.

Елена Душа рассказала присутствующим о работе молодежной комиссии профкома, задачах и целях молодежной политики ГМПР. Примечательно, по ее словам, что среди участников были ребята с уже приличным - 4-летним - профсоюзным стажем. Это бывшие студенты металлургического колледжа. Таким образом показывает свою эффективность система работы с проффильными учебными заведениями: на производство молодежь приходит, уже имея первоначальные знания о профсоюзе.

ЧЕЛЯБИНСКАЯ АНОМАЛИЯ

В середине ноября на базе Учебно-методического центра прошло обучение резерва на должность председателя профкома и его заместителя. В работе семинара участвовали представители областного комитета ГМПР: главный юрист Людмила Мещерякова, заместитель завотделом Владимир Ревенку, специалист орготдела Владимир Нечаев. Для проведения занятий был приглашен из Москвы преподаватель центра социально-трудовых прав Эдуард Вохмин.

В течение двух дней профсоюзный резерв практически всех предприятий горно-металлургического комплекса Челябинской области вместе с Эдуардом Вохминым и специалистами обкома обсуждали главную тему - коллективный договор, заключение его в условиях кризиса.

Каким получился четвертый по счету семинар резерва рассказали сами участники. По их мнению, во многом на происходящее в учебном кругу повлияла личность преподавателя.

- Эдуард Вохмин позволил посмотреть на профсоюз глазами рядовых членов, - говорит Галина Бронникова, полномоченный по оргработе профкома ОАО «ЧМК», председатель женсовета. - Порой мы ожидаем от них активных действий: позвали на акцию и они должны за нами идти. А ведь они совсем не обязаны этого делать, потому что за спиной у них семья, боязнь потерять работу, и они просят свои страхи. Путем мозгового штурма пытались решить возникающие в ходе обсуждения вопросы. В итоге я сделала для себя такой вывод: самая правильная позиция - социальное партнерство - умение договариваться профсоюзу и работодателю.

- Для меня это было самое яркое занятие, - делится своими впечатлениями Светлана Маматова, заместитель председателя профкома ЗАО «Кыштымский медеэлектролитный завод». - Понравилось общение с Эдуардом Вохминым. Он использовал такие методы, как «крутил» мысли, что мы сами ставили вопросы и находили на них ответы. Поразило то, что он хорошо знает реальную картину на местах. Тему занятия - коллективный договор мы обсуждали на примере конкретных предприятий. Я уехала с кучей наработок и готовых рекомендаций, которые обязательно использую в своей работе.

- Эдуард расшевелил «застоявшееся» в мозгах, дал повод двигаться вперед, - считает Сергей Султанов, председатель цехкома железнодорожного цеха ОАО «Саткинский чугуноплавильный завод». - Мозговой штурм дал возможность обменяться различными точками зрения и пополнить свой опыт. Понравилось наглядное сопровождение, которое организовали ребята из обкома.

- После семинаров с Эдуардом у меня всегда меняется взгляд на работу в профсоюзе, - говорит Дмитрий Русалев, заместитель председателя профкома ОАО «Ашинский металлургический завод». - На этот раз я понял, что работник - не расчетная единица, не ресурс, а, прежде всего, человек. На семинаре мы решали наши повседневные задачи, но только другим методом. Буду применять новый подход и другие полезные знания в своей работе, у нас как раз начало колдоговорной кампании.

О том, как прошел семинар с точки зрения самого преподавателя, какая была задумка, какие у него остались впечатления от общения с южноуральскими ребятами - мы попросили высказаться Эдуарда Вохмина.

- Хочу подчеркнуть - задумка была не у меня, а у профсоюзных лидеров в Челябинском обкоме ГМПР, - говорит Эдуард. - У них есть ясное понимание того, что реальное влияние профсоюзных организаций на предприятиях непосредственно зависит от того, насколько работники на самом деле доверяют профсоюзу. Многие первички ГМПР в Челябинской области сейчас на пороге заключения новых коллективных договоров. Поэтому на семинаре мы сконцентрировались на этом процессе - обменялись опытом, обсудили проверенные и нашли новые способы, позволяющие опереться на работников, на их пожелания, интересы и тем самым усилить профсоюзную позицию на переговорах.

На этом семинаре подтвердилось мое впечатление. Во многих регионах и разных профсоюзах слышен плач и стон про то, что нет достойных кадров и не идет молодежь. Но в профсоюзе ГМПР Челябинской области я вижу другое: реальные команды и группы профактивистов, которые постоянно повышают свой уровень подготовки. Десятки молодых работников, стремящихся помочь друг другу, коллегам на работе, а также освоить профсоюзные технологии. Видно, насколько они активны «по жизни», настроены на поиск решений, с профсоюзными ценностями в душе и в сердце (пусть и неосознанными пока).

Либо в Челябинске какая-то аномалия, либо обком ГМПР создает условия и дает возможность применить эту энергию в профсоюзной деятельности.

Ирина МИТРОШИНА.