



АТТЕСТАЦИЯ С ПОСЛЕДСТВИЯМИ

« стр. 4

Также в приоритетах: настаивать на повторных замерах вредных производственных факторов в случае несогласия работников с их результатами в присутствии представителей профсоюза; участвовать в разработке планов мероприятий по улучшению условий труда по результатам АРМ, а после утверждения планов - добиваться их включения в соглашения по охране труда; настаивать на включении в трудовые договоры результатов АРМ после их утверждения работодателем.

Президиуму обкома поручено обратиться в администрацию области с предложением о создании органов исполнительной власти, осуществляющих государственную экспер-

тизу условий труда с целью оценки качества проведения АРМ, правильности предоставления работникам компенсаций за тяжелую и вредную работу.

Из выступления **Михаила Прохорова**, зампреда профкома ММК:

- На ММК ежегодно создаются постоянно действующие аттестационные комиссии, в которые входит и председатель профкома ММК. Аналогичные органы есть в каждом цехе. Действует стандарт предприятия - «Организация и порядок проведения АРМ по условиям труда». Он включает систему учета всех компенсационных выплат и льгот по каждому рабочему месту. В 2009 году проведена аттестация 3995 мест, из которых ат-



тестовано 884; улучшены условия труда на 1064 местах. Размер компенсаций по рабочим местам не зависит от тарифной ставки. Действующий на ММК стандарт «Идентификация опасных факторов, оценка и управление рисками» соответствует

международным требованиям OHSAS 18001:2007. Идентификация рисков проводится с участием рабочих и профактива.

Из доклада **Юрия Горанова**:

- По сути, все изменения, которые сегодня го-

товит правительство, сводятся к тому, чтобы снизить уровень госгарантий, свести их к минимуму, придать им договорной характер, тем самым облегчить нагрузку на бизнес. Упомянутые приказы отражают в первую очередь интересы работодателей и не будут стимулировать их к улучшению условий труда. Сейчас на уровне Российской трехсторонней комиссии предполагается отозвать эти приказы и совместно с профсоюзом до сентября 2010 года подготовить новые. Но даже с принятием новых документов сама концепция в вопросе АРМ сохранится. Кроме того, расширен список целей, для которых используются результаты аттестации. Поэтому участие профсоюза в этой работе выходит на первый

план. Все чаще работодатели сегодня пытаются снизить уровень компенсаций без коренного изменения в условиях труда. А новые нормы условий предоставления и размеров компенсаций и льгот создадут еще больше предпосылок для необоснованного их пересмотра. И этому должны будут противостоять в первую очередь первички. Им необходимо уже сегодня провести целевые проверки и заседания на предмет хода проведения АРМ и обеспечения работников компенсациями. Нужно провести практически инвентаризацию всех существующих компенсаций и оценивать их в дальнейшем с учетом изменяющихся обстоятельств.

Владимир ШИРОКОВ.

Официально

РАБОТАТЬ С КАДРАМИ СИСТЕМНО И ЕЖЕДНЕВНО

На V пленуме Центрального совета ГМПР в декабре 2009 года утверждена Концепция кадровой политики профсоюза. Она представляет собой систему основных направлений и приоритетов профсоюзного строительства в области формирования и подготовки кадрового потенциала, его эффективного использования.

Вопросы кадровой политики в последнее время в профсоюзе поднимаются не случайно. Наряду с позитивными результатами, достигнутыми сегодня в этой сфере, имеются и серьезные проблемы. А ведь от кадров во многом зависит боеспособность профсоюза, его организационное единство. Об этом говорилось на VI пленуме комитета Челябинской областной организации ГМПР 23 апреля 2010 года.

В работе пленума приняли участие профлидеры горных и металлургических предприятий региона, председатель Федерации профсоюзов области Николай Буяков, заместитель руководителя Государственной инспекции труда области Николай Ключко, а также коллеги горняки из Кемеровской области, активисты первичной профорганизации «Евразруда»: председатель профкома Светлана Боева, ее заместитель Татьяна Строкова, председатель профкома Казского филиала «Евразруды» Николай Хуторной и председатель шахткома Таштагольского филиала Владимир Эглит.

Вопрос кадрового укрепления всегда был в поле зрения президиума областного комитета ГМПР, обсуждался на его пленумах и конференциях. Принятые в 2007 году на XX отчетно-выборной конференции областной организации ГМПР и на VI съезде ГМПР решения способствовали активизации работы по вовлечению в профсоюз молодежи, системному обучению резерва, совершенствованию процесса обучения профсоюзных кадров и актива. И, надо сказать, в этом направлении, по мнению вы-

ступившей на пленуме Светланы Боевой, профлидера «Евразруды», Челябинская область стала бесспорным передовиком.

Четыре года назад принята Концепция молодежной политики ГМПР. За это время работа с молодежью в области была поставлена на новый уровень. Увеличилось количество молодых активистов в выборных органах, в том числе в профкомах, комиссиях профкомов, цехкомах. Замет-



но снизилась возрастная планка среди предцехкомов и профгруппировок. Эффективно работают молодежные комиссии многих профкомов и созданы при обкоме Школа молодого профлидера. И многие из тех, кто прошел эту школу,

стали настоящими активистами, лидерами. Это подтвердили участники пленума: завог профкома ММК Юрий Днепропровский, председатель профкома БРУ Анна Белова, зампреда профкома КМЭЗ, выпускница Школы молодого профлидера Светлана Маматова.

Во многих первичках сегодня системно ведется обучение профактива. Внедряется опыт обучения предцехкомов по 36-часовой программе непосредственно на местах. В отрасли распространяется опыт профкома ММК, о котором рассказал Юрий Днепропровский: обучение вновь избранных председателей профкомов структурных подразделений комбината по 192-часовой программе, с экзаменом в форме КВН (этот опыт освещался в прошлых номерах «Сплава»).

Но одновременно с этим, как отметил в сво-

КОЛДОГОВОР - ДОКУМЕНТ КОНКРЕТНЫЙ

К концу 2010 года средняя заработная плата работников ООО «Бакальское рудоуправление» обещает вырасти до 15 тысяч рублей, то есть, примерно на 10 процентов по сравнению с декабрем прошлого года. Это произойдет после трех этапов индексации. Такие нормативы бакальские горняки записали в новом колдоговоре, утвержденном на конференции трудового коллектива 20 апреля. Итог почти трехмесячных переговоров в рамках работы совместной комиссии предприятия по колдоговору получился конструктивным: основные льготы и гарантии сохранены, социально-экономическое положение работников останется стабильным и, по сравнению с другими горнодобывающими предприятиями, - неплохим.

Для этого имеются финансово-экономические предпосылки. Как следует из доклада выступившего на конференции директора БРУ Владимира Гладких, предприятие в прошлом году отработало удовлетворительно. Производственная программа реализована на 99,8 процента. Перевыполнены планы по добыче руды, вскрышным работам, авто- и железнодорожным перевозкам. Общая сумма полученной выручки - 850 миллионов рублей.

В нынешнем году в БРУ планируется увеличение выручки на 28 процентов. Бакальская площадка, как ожидается, вновь будет в убытке, но отрицательный баланс составит уже 28 миллионов рублей - на 152 миллиона меньше, чем в 2009 году. А вот недавно открытое подразделение БРУ - Сосновский рудник - постепенно наращивает прибыль. Сегодня БРУ по-прежнему имеет долги по банковским кредитам - более 200 миллионов рублей. Но за счет беспроцентного займа, предоставленного собственником в лице Магнитогорского металлургического комбината, в течение года эта сумма будет погашена.

Выполнены все мероприятия по охране труда. Более 9220 тысяч рублей затрачено на реализацию социальных программ. Все это позволило участникам конференции считать колдоговор за 2007-09 годы по основным разделам выполненным. Председатель профкома Анна Белова обратила внимание присутствующих на некоторые невыполненные пункты. Есть договоренность в ближайшем будущем урегулировать вопросы их реализации.

В ходе нынешней колдоговорной кампании не все предложения профсоюза были приняты администрацией. Это заметил один из делегатов конференции, предцехкома Анатолий Казанцев (подробнее о том, как в БРУ проходили переговоры, мы писали в 5-м номере

«Сплава»). Тем не менее, в новом колдоговоре, который будет действовать в 2010-11 годах, есть достаточно значимых позитивных моментов. Это, как отметил гость конференции, заместитель председателя обкома ГМПР Александр Коротких, свидетельство готовности сторон к социальному диалогу. Один из таких моментов - «привязка» к принятому в 2010 году Отраслевому тарифному соглашению. Из ОТС, кроме этого, дословно заимствованы отдельные пункты. Например - о возмещении морального вреда семье в случае гибели работника в результате несчастного случая на произ-



К концу 2010 года средняя заработная плата бакальских горняков обещает вырасти до 15 тысяч рублей

водстве: сверх установленных законодательством сумм работодатель выплачивает «единовременное пособие в размере не менее годового заработка на супруга (супругу), а также на каждого нетрудоспособного члена семьи».

В прежнем договоре было записано, что минимальный размер зарплаты должен быть равен 1,2 ПМ трудоспособного населения в области. В новом документе соответствующий пункт конкретизирован: указан ПМ за 4-й квартал прошлого года. Еще один важный, по мнению членов профкома, пункт - четко определенный механизм организации отдыха и оздоровления горняков через страховые компании. Вообще, как говорят профактивисты, нынешний договор по определениям и формулировкам стал четче, детальнее.

В срок до 15 мая утвердить мероприятия по выполнению критических замечаний, поступивших в ходе переговоров; утвердить и подписать колдоговор с учетом дополнений и изменений - таково решение конференции.

Игорь БОЛОТИН.

» стр. 6