



Официально

ОПЛАТА ТРУДА - ПО ОТРАСЛЕВЫМ СТАНДАРТАМ

Предварительные итоги кампании по заключению и проверке выполнения коллективных договоров горных и металлургических предприятий области стали одним из основных вопросов, рассмотренных на заседании президиума областного комитета ГМПР 23 июня 2010 года.

В настоящий момент кампания, как мы уже сообщали в прошлом номере «Сплава», идет полным ходом: из 19 колдоговоров, сроки действия которых истекают в этом году, заключено восемь новых, три пролонгировано (в прошлом году новых было меньше, пролонгировалось больше). На 6 предприятиях прошли конференции по проверке выполнения колдоговоров. На ЧТПЗ восстановлены колдоговорные положения о повышении средней заработной платы и социальных гарантий. Комбинат «Магnezит» и «ММК-Метиз» возобновили социальные программы. Повысились соцгарантии металлургов Магнитки. На конференции трудового коллектива Трубодегали работни-



нения колдоговоров, по мнению председателя обкома Юрия Горанова, - опасная тенденция, затрудняющая решение проблем.

Другая важная сторона вопроса - оплата труда. Не во всех договорах прописан норматив Отраслевого тарифного соглашения на 2010 год, устанавливающий минимальный размер зарплаты не менее 1,2 прожиточного минимума. В 9 случа-

Ашинский металлургический завод, ЗМЗ, «ММК-Метиз», Уфалейникель, АГРК, Тургорское рудоуправление, Челябинский торкет и Уралкорд в прошлом году продемонстрировали снижение «зарплатных» показателей. Кроме того, на всех предприятиях, кроме БРУ и ЧЭЗ, ушла «в минус» покупательная способность зарплаты.

Еще один нюанс, отмеченный на заседании президиума, - продолжающаяся в отрасли реструктуризация. На выделенных предприятиях, как записано в принятом постановлении, в ходе переговоров необходимо добиваться сохранения гарантий, закрепленных в колдоговоре головного предприятия.

В постановлении президиум рекомендовал профсоюзам включать в колдоговоры конкретные нормативы по оплате труда, темпам роста и индексации зарплаты, добиваться соотношения доли ее постоянной части не менее 60 процентов, а минимального размера оплаты труда - не ниже 1,2 ПМ. Только четкие социальные нормативы, как подчеркнул Юрий Горанов, позволяют эффективно контролировать выполнение колдоговоров. С учетом имеющихся наработок по ведению коллективных переговоров в период кризиса и заключению ОТС на 2010 год первичным организациям предложено до 20 сентября прислать в обком предложения по содержанию ОТС на 2011 год.

В рамках повестки дня заседания рассмотрен и рекомендован к использованию на других предприятиях опыт многоплановой и системной информационной работы профкома ЧМК. По этому вопросу выступила специалист профкома ЧМК Елена Душа. Подведены итоги Дня обкома, прошедшего на Златоустовском металлургическом заводе 25-26 мая 2010 года (профкому ЗМЗ предложено принять меры для выполнения данных обкомом рекомендаций). Утвержден план работы обкома на 3-й квартал 2010 года. Принято постановление о постановке на учет первичной профсоюзной организации работников ОАО «Магнитогорский завод механомонтажных заготовок «Востокметаллургомонтаж». Эта организация создана два месяца назад по инициативе активистов предприятия и по решению учредительного собрания его работников.

Владимир ШИРОКОВ.

ОТ «ХОЛОСТОГО» КОЛДОГОВОРА - К ПОЛНОЦЕННОМУ

« стр. 3

Это, по словам специалиста обкома Владимира Нечаева, минимальная гарантия, в том числе на случай простоя, что особенно актуально в период кризиса.

22 июня в рамках начавшейся колдоговорной кампании состоялась первая встреча представителей администрации и работников предприятия (фото). Сторону работодателя представили генеральный директор Владислав Гимельфарб, директор турбинного производства Николай Вахрушев и начальник финансово-распорядительного отдела Алексей Селезнев. От работников были председатель профкома Петр Нольд, старший уполномоченный по охране труда, инженер по технике безопасности Сергей Шатров, специалист обкома Владимир Нечаев.

Участники встречи обсудили финансово-экономическое положение предприятия, вопросы модернизации производства, занятости, заработной платы, социальных гарантий и перспективы социального партнерства. Владимир Нечаев и Петр Нольд представили администрации проект колдоговора, акцентировав внимание оппонентов на его главные положения.

Пока есть все предпосылки к тому, что коллективные переговоры на предприятии пройдут конструктивно, с выгодой для работников, и что представленный вариант не будет выхолощен по образцу своего предшественника. Надежду на это обоим сторонам внушили благоприятный эмоциональный фон разговора и продемонстрированная готовность слышать друг друга. Следующее заседание переговорной комиссии запланировано на 6 июля. До этого времени администрация ознакомится с проектом, а затем состоится обсуждение конкретных пунктов.



Есть основания надеяться сегодня и на активизацию деятельности первичной профорганизации «Свэчела», на увеличение профчленства. С приходом нового председателя профкома заметили некоторые сдвиги, стала заметнее молодежь, обнаружилась потребность в профсоюзном обучении. В обкоме ГМПР убеждены, что все проблемы работников предприятия - недостаточная высокая зарплата, отсутствие дополнительных гарантий и льгот - исходят из их пассивности и разобщенности. Только активное и массовое участие во всех коллективных делах, в том числе в работе по разработке и заключению колдоговора, позволит решить эти проблемы.

Алексей ЛАПТЕВ.

Внимание, опыт

ЗАЩИТА, ЗАНЯТОСТЬ... И СТРАХОВКА

Идеология профсоюза - защита работников. Это его базовая, основная функция. Сюда входят правовая, социально-экономическая защита в рамках трудового законодательства и конкретных коллективных договоров. Решение этих задач - главная мотивационная составляющая профчленства. На горных и металлургических предприятиях Челябинской области накоплен большой опыт такой работы. Сегодня он продолжает пополняться новыми интересными идеями. И связаны они не только с основной, защитной функцией ГМПР, но и с другими - дающими своим членам дополнительные льготные преимущества.

«Классика» ценного опыта мотивации - пример Магнитки. Участие профкома ММК в реализации всех крупных корпоративных социальных программ (охрана здоровья и создание безопасных условий труда, защита материнства и детства, поддержка многодетных семей, молодежи, ветеранов) - не только образец социального партнерства, но и показатель результативной деятельности профсоюза, думающего и заботящегося о людях.

Помощь и поддержка - такими мотивирующими факторами решили дополнить список общеизвестных профсоюзных «3А» - «зарплата, занятость, защита» - в первичке ЧМК. Здесь за много лет нарабатана система предоставления членам ГМПР беспроцентных ссуд. «Вступаешь в профсоюз - вступаешь в кассу взаимопомощи - накапливаешь членские взносы - получаешь ссуду - реализуешь мечту» - вот «рецепт уверенности на завтрашний день» для челябинских металлургов (аналогичные схемы сегодня действуют на многих предприятиях).

» стр. 5

