



ХРОНИКА

ПОРА ИТОГОВ И НАЧАЛ

Заметно прибавилось работы у членов комиссии профкома по труду и производственным вопросам. Идет последний квартал года — время подведения итогов выполнения действующего коллективного договора и подготовки проекта этого документа на будущее.

В сентябре члены комиссии подвели итоги выполнения колдоговора за первое полугодие. Обязательства, принятые на себя работодателем — администрацией комбината, выполнены по всем разделам. А в структурных подразделениях ММК обсуждаются итоги выполнения социально-экономических планов, принятых на текущий год.

Активное участие комиссия принимала в подготовке проекта колдоговора и тарифного соглашения на 2001 год. Предметом заботы оставалась организация трудового соревнования как в целом по комбинату, так и на главном ремонте года — на ремонте первого конвертера кислородно-конвертерного цеха.

К ДАТЕ не приурочено...

В сентябре комиссия профкома по охране труда и экологии совместно с отделом охраны труда и техники безопасности ММК разработали проекты положений о проведении смотроконкурса на лучшее подразделение по производственному быту, посвященного 70-летию комбината.

Сразу оговоримся: работа по охране и безопасности труда на предприятии ведется постоянно, и к датам она не приурочена. Это подтверждают такие данные: за 9 месяцев текущего года произошло снижение случаев травматизма. Если за этот период 1999 года было зарегистрировано 65 травм, то нынче — 41.

В числе организационных мероприятий комиссии — проведение смотроконкурса безопасности труда молодых работников комбината, учеба 129 старших уполномоченных по охране труда.

ЧТО ПОСТРОИМ В 2002 ГОДУ?

Как известно, строительством квартир для металлургов сейчас занимается жилищно-инвестиционный фонд «Ключ». Его деятельность членами комиссии по жилищно-бытовой работе в сентябре рассматривалась несколько раз.

Главными оставались вопросы финансирования завершающего этапа строительства жилья в нынешнем году и создания задела денежных ресурсов для работы в 2001 году. Занимались члены комиссии и разработкой программы строительства квартир на 2002 год. По предварительным данным будет построено пять домов — 23,9 тысячи квадратных метров жилья.

Осень — пора делать запасы на зиму. В этих целях в теплично-садовом совхозе для трудящихся комбината была организована продажа овощей и картофеля по пластиковым карточкам.

ДЕНЬ ЦЕХА

Повышается благосостояние трудящихся

На состоявшемся у доменщиков Дне цеха первый заместитель генерального директора ОАО «ММК» А. Морозов рассказал о состоянии дел на комбинате.

Для того, чтобы выполнить план по выпуску товарного проката (8 млн 600 тыс. тонн) доменный цех должен выдать такое же количество чугуна. В последнее время ситуация с производством чугуна осложнилась нестабильными поставками коксующихся углей: МПС не обеспечивает угольщиками вагонами для перевозки добытого угля и его концентрата. Вдобавок по сравнению со вторым кварталом угольные шахты снизили объемы добычи угля. Имеющиеся зимние запасы углей на комбинате практически исчерпаны. Поэтому седьмая дозна ранее намеченного срока была остановлена на ремонт первого разряда. План по доменному цеху уменьшен почти на 50 тысяч тонн. Для обеспечения нормальной работы коксохимиков и доменщиков руководство комбината провело переговоры с руководителями Министерства путей сообщения по поводу необходимости бесперебойного и ритмичного обеспечения вагонами угольщиками Кузбасса для перевозки угля и концентрата на склады ММК. Тем более, что стоимость углей постав-

щикам комбинат уже оплатил. Помимо оперативного снабжения текущего производства ММК твердым топливом необходимо создавать и его зимние запасы. До стабилизации обстановки решено покупать дорогостоящие (на 40 процентов дороже, чем сибирские) угли в Караганде.

Из-за растущих цен на железнодорожные перевозки, уголь и сырьевые ресурсы руководство комбината намерено постоянно корректировать производственную программу последних месяцев 2000-го и начала 2001 года. Намеченные планы по капитальному строительству и капитальным ремонтам в нынешнем году должны быть выполнены.

В декабре, подчеркнул А. Морозов, уровень средней зарплаты на комбинате должен быть равен 6200 рублям. Сентябрьская средняя зарплата в доменном цехе составляет 5800 рублей, что на 300 рублей выше средней зарплаты на комбинате. Схема выплаты денег трудящимся остается прежней, но руководство комбината планирует увеличить количество наличных денег до трех тысяч рублей, а на кредитные карточки перечислять по две зарплаты.

Многих работников высокооплачиваемых цехов интересует продажа автомобилей в кре-

дит. Кредитование покупки дорогостоящих вещей трудящимся комбината будет осуществляться через Кредит Урал Банк.

В 2001 году через ЖИФ «Ключ» будет построено 22 тыс. квадратных метров жилья. В последующие годы работникам комбината предложат ипотечное кредитование (кредит под заклад недвижимого имущества) и кредитование для оплаты жилья через Кредит Урал Банк.

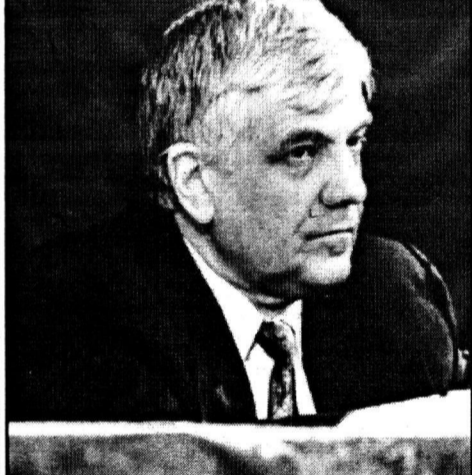
А. Морозов подробно рассказал о развитии баз отдыха и лечебных учреждений нашего предприятия...

Председатель профсоюзного комитета комбината В. Близнюк отметил: все, что намечено в коллективном договоре ОАО «ММК» на 1999-2000 годы будет выполнено. Наше предприятие неуклонно развивается: строятся объекты, открываются цехи, создаются новые рабочие места, растет зарплата трудящихся, а значит — и их благосостояние. Развивается сеть лечебных учреждений, санаториев, баз отдыха. Согласительная комиссия администрации и профкома предприятия активно работает над созданием нового коллективного договора ОАО «ММК» на 2001-2002 годы.

Г. ПОГОРЕЛЬЦЕВ.

СЛОВО — ПРОФЛИДЕРУ

ОРИЕНТИР — ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЙ БЮДЖЕТ



Профсоюзным комитетом ОАО «ММК» разработан пакет предложений в готовящийся проект отраслевого Тарифного соглашения. Его готовит Центральный совет Горно-металлургического профсоюза России, и подписываться оно будет на два последующих года, 2001—2002-й. Наши предложения касаются двух серьезных сфер интересов трудящихся — оплаты труда и защиты прав работников.

Еще в 1992 году Указом Президента Российской Федерации № 210 была утверждена «Система минимальных потребительских бюджетов населения Российской Федерации». Согласно этому документу в нашей стране различаются и рассчитываются два вида потребительских бюджетов. Первый из них — минимальный потребительский бюджет (МПБ) — должен обеспечивать основные материальные и духовные потребности человека в процессе его жизнедеятельности. И второй — просто прожиточный минимум — должен обеспечивать минимально допустимые физиологические потребности, то есть только сугубо материальные. Этот прожиточный минимум можно было бы еще назвать бюджетом выживания.

Из-за экономического кризиса, в котором пребывала страна в начале периода реформ, в основу государственной политики в области оплаты труда был принят именно прожиточный минимум. Практика показала, что он сегодня не обеспечивает даже физиологических потребностей, определяемых научными нормативами потребления человеческого организмом важнейших органических соединений, недостаток которых ведет к необратимым разрушительным процессам. Доказано, например, что человеку необходимо ежедневно потреблять по одному грамму белков на каждый килограмм своего живого веса. Обеспечивает ли утвержденный прожиточный минимум приобретение и потребление человеком этого необходимого

количества белков, содержащихся в основном в молочных и мясных продуктах? Как ни прискорбно это признавать, но уровень прожиточного минимума не обеспечивает не только деятельной жизни человека, но даже нормального функционирования его жизненно важных органов. В значительной мере медики и с этим связывают снижение продолжительности жизни населения нашей страны, наблюдающееся в последние годы.

Наши предложения в области оплаты труда мы связываем с тем, что страна desperately выходит из экономического кризиса, заметно улучшились в последние годы и финансовые возможности металлургической отрасли. Считаем, что формировать государственную политику оплаты труда необходимо уже не по прожиточному минимуму, а ориентируясь на минимальный потребительский бюджет. И, такой подход уже применяется на ряде предприятий и в отдельных регионах. В частности, в Свердловской области с 26 декабря 1996 года действует областной закон «О МПБ населения Свердловской области».

В нашем акционерном обществе определен порядок исключения МПБ в расчете на мужчину трудоспособного возраста. За основу здесь принята методика, разработанная Советом Всеобщей конфедерации профсоюзов СССР (она была опубликована в газете «Труд» в номере от 9 мая 1991 г.) По мнению ученых, для нормального производства работника, который должен не только физически выживать, но и быть способным обеспечивать семью, воспитывать детей, ему требуется заработная плата не менее МПБ. Сегодняшний его уровень для Магнитогорска рассчитан в размере 3,2 тысячи рублей. Сюда, естественно, необходимо приплюсовать расходы на иждивенцев (по статистическим данным, типовая семья в настоящее время содержит в среднем 1,3 иждивенца). То есть необходимо сейчас переходить на принцип проектирования семейного бюджета.

В саму концепцию Тарифного соглашения мы предлагаем внести следующее изменение: «Реальная средняя заработная плата за полный месяц работы промышленно-производственного персонала (ППП) должна быть не менее минимального потребительского бюджета в регионе (городе) плюс расходы на содержание одного иждивенца».

Исходя из этого, мы предлагаем устанавливать размер минимальной заработной платы на основе «Методических рекомендаций по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в целом по РФ и субъектам РФ», утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации № 192 от 17 февраля 1999 года. Надо заметить, что на основе этого документа разработан проект закона Челябинской области, который будет, думается, рассмотрен областным Законодательным собранием в ближайшее время.

Очень важно, мы считаем, внести в новое Тарифное соглашение мероприятия по защите прав

работников от неблагоприятных изменений в действующем законодательстве. Социально-трудовые завоевания работников не должны пострадать, скажем, от введения нового Трудового кодекса, который усиленно проталкивается Минтрудом РФ в Государственной Думе и призван заменить действующий КЗоТ. Поэтому мы предлагаем воспроизвести в тексте Тарифного соглашения те отдельные статьи и нормы действующего КЗоТ, которые могут не попасть в предлагаемый Трудовой кодекс.

Во-первых, важно воспроизвести статьи 83 и 84, обязывающие работодателя согласовывать с профсоюзом вопросы установления форм оплаты труда и их изменения, размеры и порядок премирования. Проект же предлагаемого Минтрудом Кодекса предусматривает администрации возможность единолично решать эти вопросы.

Во-вторых, предлагаем зафиксировать в Тарифном соглашении норму статьи 33 п. 3 о том, что работника можно уволить за систематические (а не за однократное) нарушения трудовой дисциплины.

В-третьих, следует воспроизвести статью 34, в соответствии с которой десять категорий работников имеют преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности (в проекте предлагаемого Кодекса предусматривается сохранить только три категории работников), и статью 37, предусматривающую наказание недобросовестного и нарушающего закон администратора.

В-четвертых, мы предлагаем предусмотреть силой Тарифного соглашения нормы статей 56 и 88 о недопущении превышения норм сверхурочных работ (даже с письменного согласия работника) и об их оплате.

Профком ОАО «ММК» полагает, что следует защитить права как рядовых членов профсоюза, так и активистов, восстановив в Соглашении нормы не только КЗоТ, но и профсоюзного законодательства, поскольку Минтруд предлагает не связывать работодателя обязательством получения от профсоюзной организации согласия на увольнение члена профсоюза, даже если работник является участником переговоров или членом выборного профсоюзного органа. В отношении даже руководителей профсоюзов Минтруд считает достаточным получение согласия на их увольнение всего лишь местного органа Рострудинспекции.

Такие конкретные предложения выдвинул наш профком для включения в проект отраслевого Тарифного соглашения с Правительством РФ. Кстати, эти предложения признаны в Центральном совете нашего отраслевого профсоюза наиболее ценными и реальными. Теперь дело за ГМПР, он должен отстоять интересы трудящихся в главном документе, по которому будут строиться отношения нашего профсоюза, представляющего работников отрасли, с правительством.

В. БЛИЗНЮК, председатель профкома ОАО «ММК».