

Виктор РАШНИКОВ:

«КОМБИНАТ ОСТАЕТСЯ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ»

Начало на 1 стр.

Много внимания уделялось обучению, повышению квалификации, переобучению как рабочих, так и специалистов, руководителей. На эти цели затрачено 12,6 млн рублей, или 1,8 процента от фонда оплаты труда. Подготовку и различные формы обучения прошли 14 тыс. работников, в том числе 11,6 тыс. рабочих. В этом году планируется обучить 15 тыс. работников.

Есть обнадеживающие перемены и в укреплении трудовой дисциплины. Коэффициент, учитывающий количество нарушителей на сто работников, составил 1,64, что значительно ниже показателей прошлых лет. Почти в 1,5 раза снизилось количество прогулов. Однако пока не достигнут перелом в укреплении внутрисменной дисциплины. Центр «Нортруд» выявил 387 нарушителей. Самым массовым по характеру является бездельничество в рабочее время. Наиболее высокий уровень нарушений дисциплины отмечен в доменном цехе, ЛПЦ-4, 3, 10, ККЦ. В 1999 году необходимо продолжить работу по укреплению внутрисменной трудовой дисциплины. Здесь мы рассчитываем на профсоюзные комитеты, которые должны создать в коллективах обстановку повышенного спроса к нарушителям.

Продолжалось совершенствование структуры и систем оплаты труда, направленное на более полную зависимость величины заработной платы работника от его квалификации, количества и качества труда. Для этого применялись три тарифные 18-разрядные сетки оплаты труда. Осуществлялись меры по поддержанию уровня заработной платы, соответствующей потребительской корзине в Магнитогорске. На основе данных по росту стоимости жизни и с учетом экономических и финансовых возможностей комбината оперативно принимались меры по повышению тарифных ставок (окладов).

Среднемесячный доход работника за прошлый год составил 2120 рублей, (в декабре — 2360 руб), что на 15,9 процента больше, чем в 1997 году. Коэффициент превышения дохода работника над величиной потребительской корзины — 1,46 — остался практически на уровне 97-го года. Здесь в первую очередь отразились последствия августовского финансового кризиса в России, рост инфляции. В результате нам не удалось довести коэффициент превышения дохода над величиной потребительской корзины до планируемого — 1,57. Но, уже начиная с декабря прошлого года, мы стали поправлять ситуацию. На сегодня по сравнению с концом 1998 года тарифные ставки работников ММК увеличены на 44 процента. По уровню заработной платы в январе наш комбинат вышел на первое место среди крупных металлургических предприятий страны, опередив неизменно лидировавший Череповецкий меткомбинат. В нынешнем году запланирован рост среднемесячной заработной платы до 3300 рублей — на 55,7 процента. Конечно, при одном условии — выполнении установленных производственных и экономических показателей.

Паралич финансовой и банковской системы страны в течение трех месяцев после 17 августа не позволил обеспечить выдачу зарплаты в полном объеме и без задержек наличными деньгами. Разработанная и внедренная на комбинате система приобретения продуктов питания, товаров и услуг по безналичному расчету с использованием пластиковых карточек позволила в кратчайшие сроки снять остроту в обеспечении работников и членов их семей широким ассортиментом продовольственных и промышленных товаров, медикаментов и различных услуг в условиях дефицита наличных денег. В настоящее время объем реализации товаров и услуг в счет заработной платы ежемесячно составляет 30–35 миллионов рублей. По безналичной системе сейчас можно приобрести качественные продук-

ты и промтовары в магазинах ОАО «Универмаг», лекарства и медикаменты в 10 аптеках города, заправить бензином личные автомашины на двух заправках «Минимакса», получить стоматологические услуги в «Агате», купить мебель АО «ТНП», проездные билеты на городской транспорт, оплатить питание детей в школах, провести свадебные и ритуальные мероприятия. По пластиковым карточкам осуществляется питание в столовых предприятия. Достигнута договоренность с коммунальными предприятиями города о погашении задолженности по квартплате и платежам по 1 января 1999 года, о дальнейшей оплате коммунальных услуг путем удержания из зарплаты работников комбината.

С января зарплата на ММК выдается наличными в размере до 2000 рублей — практически 2/3 от причитающейся к выплате суммы. На счета работников эти суммы, а также отпускные перечисляются строго по графику. Конечно, получать всю зарплату наличными лучше, но существующая на данный момент в стране финансовая обстановка не позволяет нам рисковать. Для предотвращения возможной угрозы остановки основных агрегатов комбинат вынужден производить предоплату за сырье, материалы и топливно-энергетические ресурсы деньгами.

Комбинат продолжает оставаться социально ориентированным предприятием. На содержание объектов социальной сферы и выполнение социальных программ в 1998 году из всех источников затрачено более 247 млн рублей, что на 48 млн больше, чем в 1997 г. С целью повышения уровня социальной защищенности работников, членов их семей и ветеранов комбинат продолжает развивать социальные программы в приоритетных направлениях — жилищное строительство, медицинское обслуживание, лечение, оздоровление и отдых, культурная и физкультурно-массовая работа. На эти цели в 1999 году запланированы средства в размере 290,8 млн рублей.

Несколько слов об участии трудового коллектива в работе акционерного общества «ММК». Как вы знаете, 21 мая состоится очередное общее годовое собрание. На нем будут подведены итоги за прошлый год, определены направления развития общества, в том числе в сфере социально-трудовых отношений, избран новый состав Совета директоров. Для нас с вами жизненно важно, чтобы в составе Совета было как можно больше представителей, заинтересованных в развитии предприятия и города, защите интересов трудового коллектива. Достичь этого есть все возможности. До 20 марта нам необходимо консолидировать в доверительном управлении ООО «Мекком» не менее 12 процентов акций работников комбината и жителей города. Здесь мы надеемся и на поддержку профсоюзной организации, с которой администрация ОАО «ММК» взаимодействует на принципах социального партнерства, делового и конструктивного сотрудничества. Это зафиксировано и настоящим коллективным договором.

Считаем значительной роль профкома в укреплении трудовой дисциплины и на этой основе — в повышении эффективности производства и производительности труда. Профсоюз проводит большую воспитательную работу с кадрами, особенно с молодежью, многое делает для пропаганды и формирования в трудовых коллективах здорового образа жизни, организации оздоровления работников, для снижения травматизма и улучшения бытовых производственных условий в цехах. Поиск взаимоприемлемых и компромиссных путей при решении всего спектра вопросов поступательного развития предприятия, активная поддержка профсоюзными активистами совместных выработанных мер — дальнейший путь нашего взаимодействия.

Владимир БЛИЗНЮК:

«ГАРАНТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ — РОСТ ПРОИЗВОДСТВА»

Начало на 1 стр.

Остается острой жилищная проблема. В списках на получение жилья насчитывается около пяти тысяч трудящихся. В прошлом году планировалось построить 7,2 тыс. кв. метров жилья за счет средств комбината и 21,2 тыс. кв. метров через ЖИФ «Ключ» с привлечением средств застройщиков и ссуд, предоставленных им комбинатом. Фактически такого количества жилья построить не удалось. К тому же в построенном «Ключом» жилье до сих пор не работают лифты, не введен в эксплуатацию газопровод. На последнем заседании профкома мы критически высказывались по этому поводу. Надеемся, что руководство ЖИФ примет соответствующие меры по устранению недостатков.

Профком заботился об оздоровлении и отдыхе трудящихся, членов их семей и пенсионеров. В этих целях использовались медицинские учреждения и базы отдыха комбината. Нужно отметить, что профилактории и дома отдыха, поставленные в жесткие условия по использованию средств социального страхования, сегодня занимают не только оздоровлением трудящихся, но и заработыванием средств для своего существования. Профком совместно с администрацией устанавливают доступные для большинства работников комбината цены на путевки: не более 20 процентов от общей стоимости. В ближайшей перспективе мы намерены не только сохранить, но и активно использовать цеховые базы отдыха, финансировать детский оздоровительный комплекс, организовывать чартерные рейсы в Ессентуки.

Заболелаемость с временной утратой трудоспособности в прошлом году снизилась на 20 процентов. В структуре за-

болеваемости ведущее место занимают болезни органов дыхания, костно-мышечной системы, сердечно-сосудистые, неврологические, туберкулез. Высокой остается заболеваемость в доменном цехе, ЛПЦ-3, 8, ТЭЦ, ЦЭС, управлении комбината.

Снизилось количество профзаболеваний. Но по-прежнему большие потери мы несем по бытовому травматизму. К сожалению, здоровый образ жизни пока не стал нормой для каждого работника ММК.

Продолжает действовать на комбинате касса взаимопомощи. В течение прошлого года трудящимся выдано 2,7 миллиона рублей возвратных ссуд, которые в основном израсходованы на отдых, лечение, оплату коммунальных услуг, приобретение лекарств.

Источником поступлений средств в бюджет профкома являются профсоюзные взносы. В прошлом году они расходовались следующим образом: оказание материальной помощи многодетным семьям, матерям-одиночкам, пенсионерам, остро нуждающимся — 1 млн 150 тыс. руб., культурно-массовая и спортивная работа в цехах, Дворцах культуры и ОФИЗ «Магнит», в том числе финансирование культурных учреждений — 1 млн 100 тыс. руб., оказание благотворительной помощи — около 250 тыс. руб., подготовка и обучение профактива — 300 тыс. руб., содержание детского оздоровительного комплекса — 1 млн 800 тыс. руб., оказание материальной помощи на проезд в санаторий «Металлург» (Ессентуки) — 1 млн. 900 тыс. рублей.

Гарантии социальной защищенности металлургов предусмотрены и в коллективном договоре на 1999–2000 годы. Их основой по-прежнему остаются рост производства продукции и экономическая стабильность комбината.

А. Л. МАСТРУЕВ,
председатель комиссии
по социальному страхованию,
директор ОАО «ММК»
по персоналу
и социальным программам:



«СОЦСТРАХ ММК — ЭТО БОЛЬШИЕ СРЕДСТВА»

Комиссия выполняла следующие основные функции: осуществляла контроль за правильным начислением и своевременностью выплаты пособий по социальному страхованию и оперативно решала вопросы эффективного расходования средств социального страхования в целях профилактики заболеваемости работников, на их санаторно-курортное лечение, а также на отдых трудящихся комбината и членов их семей.

Комиссия в течение отчетного года контролировала использование консолидированных средств 51 организации с общей численностью работающих более 58 тысяч человек. Это позволило оперативно и эффективно использовать средства на лечение и оздоровление работников не только головного общества, но и дочерних предприятий и учреждений. Но некоторые из них допускают задолженность в Фонд социального страхования. Это вызывает беспокойство и создает угрозу выполнению общей социальной программы. ЗАО «МАРС» имеет задолженность в ФСС 3 млн 8432 тыс. рублей, ЗАО «Сталепрокатный завод» — 1 млн 820 тыс., АО «Промжилстрой» — 845 тыс., АО «Цементный завод» — 515 тыс., сельское хозяйство «Буранное» — 594 тыс., «Озерное» — 138 тыс. рублей. Столь значительная задолженность в консолидированный фонд может привести к срыву программ оздоровления работников прежде всего дочерних обществ.

Какой суммой комиссия располагала в прошлом году? Общая сумма страховых

взносов составила 67 млн 377 тыс. рублей. Челябинское отраслевое отделение ФСС установило норматив использования средств для консолидированного бюджета ОАО «ММК» в размере 80 процентов от собранной суммы взносов. Это немногим более 61 млн рублей. Кроме того, на реконструкцию детских оздоровительных центров по разрешению ФСС был направлен 1 млн рублей. То есть фактический норматив расходов составил 90,7 процента собранных средств. Реализация путевок в базы отдыха принесла еще 13 млн 544 тыс. рублей. На выплату всех видов пособий израсходовано в прошлом году 23 млн руб., на содержание санаториев-профилакториев — 2,82 млн, на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение — 26,65 млн, на содержание детских оздоровительных комплексов — 4,5 млн, на их реконструкцию — 1 млн, на новогодние подарки детям трудящихся — 990 тыс., на диетическое питание — 1,74 млн и на содержание детско-юношеских спортивных школ — 360 тыс. рублей.

P. S. Подробно остановился А. Мاستруев на практике назначений и выплат различных пособий тем категориям работников, которые пользуются льготами, установленными законодательством, и нуждаются в материальной поддержке. В докладе также проанализирована динамика заболеваемости трудящихся ОАО «ММК» в 1998 году в сравнении с предыдущим годом и действующая система профилактики заболеваемости и оздоровления работников и их детей.