

ЕДИНЕНИЕ № 12

Колдоговор

Выполняя свои обязательства



Ход выполнения договора комментирует заместитель председателя профкома ОАО «ММК» Анатолий Викторович ТОМЧУК. Приводим фрагменты его выступления.

Зарплата

По-прежнему остаются нарекания из-за несвоевременного перечисления заработной платы. График ее выдачи в первом полугодии не выдерживался, задержки доходили до одного месяца, с перечислениями отпусков запаздывали на одну-две недели. Предложенный администрацией и утвержденный на президиуме профкома график погашения задолженности позволил выдать зарплату трудящимся, то есть рассчитаться с долгом до 1 сентября 1997 года.

Статус пенсионера

По взаимному согласию профкома и администрации в статью колдоговора внесены изменения и дополнения.

В положении «О почетном пенсионере» на пять лет снижен стаж, дающий право на присвоение этого звания для работников, уходящих на заслуженный отдых по первому списку. Уточнен перечень заслуг, дающих право на присвоение этого звания.

В положение «О статусе пенсионера ОАО «ММК»» добавлен пункт, дающий право на присвоение звания пенсионера ОАО «ММК».

Охрана труда

Состояние охраны труда вызывает особую озабоченность, хотя уровень травматизма несколько снижен по сравнению с первым полугодием прошлого года. За отчетный период произошло три случая с летальным исходом (в 1996 году — два), 4 случая с инвалидным исходом (в прошлом году — 9), выявлено 19 случаев профзаболеваний. Потери по трудоспособности составили 2800 дней.

В первом полугодии на охрану труда комбинат израсходовал 31 млрд 876 млн рублей. Но из 12 запланированных мер полностью не выполнено четыре:

- не закончена работа по пневмообдуву железнодорожных стрелок на станции «Доломитовая» в ИДП;
- не закончен ремонт хранилищ базисного склада взрывчатых материалов и мягкой кровли на хранилищах взрывных материалов горно-обогатительного производства;
- не закончена замена мягкой кровли скрапного пролета ВШО стана 2500 горячей прокатки.

Ремонт санитарно-бытовых помещений

Не выполняется график ремонта санитарно-бытовых помещений, здравпунктов и столовых в цехах. Из семи здравпунктов полностью отремонтированы 4, из девяти столовых — семь. Не завершены ремонт бытовых помещений корпуса очистных сооружений ЛПЦ № 3, не восстановлена целостность кладки фасада бытовых на пятой домне, не закончен ремонт в бытовых ЛПЦ № 4, 5.

Жилье и отдых

В текущем году планируется ввести в эксплуатацию 34,5 тысячи квадратных метров жилья. Из них:

- 4,8 тысячи квадратных метров за счет средств ОАО «ММК»;
 - 29,7 тысячи квадратных метров через ЖИФ «Ключ».
- За первое полугодие освоено 4,9 млрд рублей, что составляет 59 процентов от суммы жилищного строительства, запланированного на текущий год ЖИФ «Ключ».
- За первое полугодие 1997 года поправили свое здоровье работники и члены их семей:
- в санаториях-профилакториях — 1852 человек;
 - в домах отдыха — 7560 человек;
 - в сторонних санаториях — 164 человека;
 - в санатории «Металлург» — 179 человек;
 - в зарубежных поездках — 298 человек;
 - в детских оздоровительных центрах за первые две смены — 5100 детей.

Работникам основных профессий путевки выделяли бесплатно.

Выделение средств

По договору с благотворительным фондом «Металлург» оказывалась адресная помощь ветеранам-пенсионерам, малообеспеченным категориям граждан.

- За счет профбюджета выделено:
- свыше 370 млн рублей на оказание материальной помощи;
 - более 240 млн рублей — награжденным грамотами, Почетными грамотами трудовым династиям к Дню металлурга;
 - 267 млн рублей — на культурно-массовую и спортивную работу.

Оказана помощь коллективным садам «Энергетик», «Металлург-3» в соответствии с колдоговором. Благотворительная помощь оказана МСЧ и детской больнице № 3.



Соблюдение обязательств по вопросам занятости и оплаты труда, принятых на себя открытым акционерным обществом «ММК», или, как обозначено в коллективном договоре, Работодателем, комментирует директор по персоналу и социальным программам Александр ЛЕОНИДОВИЧ МАСТРУЕВ.

Следует напомнить, что из-за обострения финансово-экономической ситуации самым серьезным образом выдвигалось предложение о довольно значительном сокращении персонала на комбинате. Но, понятно, это породило бы новые и обострило бы существующие в городе социальные и экономические проблемы. Это признали обе стороны при разработке и подписании коллективного договора. Поэтому в нем записано: «в целях стабилизации занятости Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом принимает меры по формированию новых производственных структур, развитию действующих производств и созданию новых рабочих мест». Но вместе с тем «стороны согласились, что при временном снижении объемов производства» будет приниматься ряд мер, направленных на снижение расходов из-за так называемой скрытой безработицы.

В сегодняшних условиях пришлось приостановить прием на комбинат новых работников. Применяется и предоставление работникам по личным заявлениям отпусков без сохранения заработной платы, а также отпусков с компенсационной выплатой двух третей тарифной ставки. Самыми «урожайными» по таким отпускам были январь и май — месяцы, особо богатые праздничными днями. В январе было предоставлено 1050 краткосрочных отпусков (около 20 тысяч человеко-дней), в мае — 857 отпусков (почти 15 тысяч человеко-дней). В другие месяцы первого полугодия отпуска без сохранения зарплаты пре-

доставлялись в среднем 500 работников.

Важнейшим достижением в соблюдении условий коллективного договора следует считать то, что в первом полугодии на комбинате не допущено сокращение рабочих мест. Численность персонала промышленного производства в июне по отношению к январю осталась неизменной.

Да, продолжается ликвидация отдельных производств, осуществляется реструктуризация, что приводит, естественно, к высвобождению рабочих. Но им предлагаю работу в других цехах, по другим специальностям. Конечно, приходится переучиваться, осваивать новое дело, но это, полагаю, все же несравнимо лучше, чем вообще остаться без работы и без социальных гарантий, которые комбинат старается сохранять. За первое полугодие 710 высвобожденных рабочих прошли переобучение и получили новые специальности.

Важнейшим разделом коллективного договора является оплата труда. Принятые администрацией на себя обязательства по этому разделу выполняются, какого бы это труда ни стоило в сегодняшней сложной финансово-экономической ситуации.

Коллективным договором оговаривается, что «часовая тарифная ставка пересматривается в зависимости от роста стоимости «потребительской корзины» и финансового состояния ОАО «ММК». Именно неблагоприятное финансовое состояние общества

не позволило повысить в первом полугодии оплату труда, несмотря на рост стоимости жизни. В соответствии с коллективным договором с 1 августа по специальному графику началось внедрение новой системы оплаты труда. Если коллективным договором часовая тарифная ставка базового первого разряда была установлена на уровне 810 рублей, то теперь она составляет по первой тарифной сетке 1390 рублей. Однако это не означает, что в соответствующей пропорции вырастет у всех трудящихся заработная плата. Новая система оплаты труда, построенная на утвержденных совместно с профкомом положениях и нормах, призвана усилить стимулирующую роль заработной платы в повышении эффективности производства, производительности труда, социальной защищенности работников АО. Должна быть устроена уравниловка при одновременном повышении стимулирующей роли премий, надбавок и доплат. То есть зарплата должна быть достойной, если она действительно заработана.

Колдоговор предусматривает выдачу заработной платы в сроки, предусмотренные графиком, но это обязательство администрация не могла выполнять неукоснительно. Дефицит наличности, обострившийся нестабильностью экономической ситуации в стране, приводил к нарушению сроков выдачи зарплаты.

Сегодня поставлена задача — в ближайшие месяцы погасить задолженность по заработной плате. Но чудес здесь никаких не происходит — деньги с небес не посыпались. Базой финансово-экономической стабилизации является прежде всего высокоэффективный труд металлургов. Другого просто не дано. Рискую показаться банальным, но могу лишь повторить истину: никто нас безвозмездно не облагодетельствует и никто нам не даст безвозвратных ссуд. Основу успешного выполнения намеченной коллективным договором программы социального развития мы можем обеспечить только сами своим рачительным, высокопроизводительным трудом.

Зарплата должна быть заработанной

Нестабильность экономического положения страны вынудила внести в коллективный договор при его принятии весьма существенные оговорки. Во взаимных обязательствах сторон было записано, в частности, что «Работодатель осуществляет социальные планы развития в пределах средств, предусмотренных бюджетом, при условии выполнения его доходной части. При этом в соответствии с процентом невыполнения доходной части уменьшаются расходные части бюджетов по всем направлениям».

Хотелось бы, конечно, чтобы основное обязательство выполнялось без оговорок и условий, но они, к сожалению, появились. Существующая экономическая ситуация вряд ли требует подробного описания: каждый ее ощущает, как говорится, на собственной шкуре. Коротко же можно сказать следующее.

Цены на сырьевые и материальные ресурсы, тарифы на электроэнергию и железнодорожные перевозки продолжают быстро расти, а цены на металлопрокат, основную продукцию нашего комбината, остаются на прежнем уровне. Они даже искусственно сдерживаются, несмотря на рост про-

изводственных затрат, чтобы не растерять потребителей. В результате рентабельность нашей металлопродукции снизилась в первом полугодии до 5 процентов. То есть на каждый затраченный рубль мы получили только 5 копеек прибыли.

В таких остро неблагоприятных условиях комбинату приходится работать уже не первый год. И руководство акционерного общества совместно с профсоюзным комитетом совершенно четко определились, что нет у нас другого пути обеспечения достаточных средств на социальное развитие и другие неотложные дела, кроме снижения расхода материальных и топливно-энергетических ресурсов. Причем путь этот — реальный и обоснованный.

Исходя из экономических и технических расчетов, коллективам цехов и производств комбината были установлены конкретные задачи по экономии сырья, материалов и энергетических ресурсов. Следует отказаться от привычного затратного механизма производства продукции, разработать и осуществить действенные меры по сокращению расхода дорогос-

тоящих ресурсов. И задача эта обязательна не только для специалистов, организующих технологические процессы и производство, но и для каждого конкретного исполнителя на каждом рабочем месте. То есть осуществление намеченных заданий по снижению затрат зависит не только от администрации, но и от организаторской деятельности профсоюзного комитета.

Установленные задания по экономии ресурсов по большей части остаются невыполненными. Даже увеличив объем производства проката и добившись повышения производительности труда в сравнении с прошлым годом, мы не достигли намеченного уровня рентабельности.

Словом, условий для успешного и всестороннего развития комбината в первом полугодии текущего года не было создано. Стараясь выполнить принятые на себя по коллективному договору обязательства, администрация пошла даже на нарушение важнейшего закона и направила на расходы больше средств, чем было получено прибыли, примерно на 90 миллиардов рублей.

М. КОТЛУХУЖИН.