

ОФИЦИАЛЬНО

БЮДЖЕТ ПРОФКОМА ОАО «ММК»

Бюджет профсоюзного комитета комбината определяет в целом уровень финансовой деятельности профкома. В основном его средства, заложенные в расходной части, направляются на организационные мероприятия, культурно-массовую работу, удовлетворение социально-бытовых нужд членов профсоюза.

В соответствии с Уставом Горно-металлургического профсоюза России бюджет профкома формируется из отчислений от профсоюзных взносов трудящихся, которые составляют один процент от заработной платы. Расходуется он на основании утвержденной сметы.

За последние годы более ста подразделений комбината были преобразованы в дочерние общества и учреждения и находились в сложном финансово-экономическом положении, что, в свою очередь, отрицательно сказалось на поступлении профсоюзных взносов и формировании бюджета профкома. Для решения проблем по перечислению членских взносов в полном объеме профкому пришлось заниматься проведением взаимозачетов за оказанные услуги между ОАО «ММК» и его дочерними предприятиями и учреждениями. Доля таких расчетов от общего дохода составляет 8,5 процента. 17,9 процента средств поступили в бюджет профкома от реализации товарных векселей. Всего за девять месяцев

текущего года поступления взносов составило около 15 миллионов рублей при денежных платежах 11 млн рублей.

Исходя из фактических финансовых возможностей, денежные средства направлялись на финансирование учреждений культуры, организацию и проведение культурно-массовых мероприятий во дворцах культуры, цехах и структурных подразделениях комбината, спортивных мероприятий, проходивших в ОФиз «Магнит», на финансирование рабочей футбольной команды «Магнит», массовых мероприятий, которые проводил Совет ветеранов ММК. Часть средств направлена на поддержку детского хоккея при хоккейной школе

«Металлург». Всего на перечисленные выше цели из бюджета профкома израсходовано 2470 тысяч рублей.

Согласно договору, на совместную работу по оздоровлению детей детскому оздоровительному центру из бюджета перечислено 1850 тысяч рублей.

Одной из основных статей расходов является оказание материальной помощи малообеспеченным членам профсоюза — пенсионерам, матерям-одиночкам. На эти цели, а также на материальную поддержку больных, находящихся на стационарном лечении и на дому, выделено более 1170 тысяч рублей.

На чартерный авиарейс в г. Ессентуки для лечения в санатории «Металлург» трудящихся комбина-

та только в первом квартале т.г. из профсоюзного бюджета израсходовано 662 тысячи рублей.

По-прежнему на комбинате действует касса взаимопомощи. Для обеспечения стабильной работы ей перечислено 145 тысяч рублей.

Несмотря на финансовые трудности, профком продолжал благотворительную деятельность, направлял средства на премирование профсоюзного актива, оплату труда освобожденных работников, делал отчисления вышестоящим органам. В Фонд солидарности перечислено 100 тысяч рублей.

Как и в прежние годы, профком находит методы решения финансовых вопросов и выполняет максимум мероприятий по защите прав и интересов трудящихся ОАО «ММК».



НА ПРИНЦИПАХ ДЕЛОВОГО ПАРТНЕРСТВА

Анатолий ТОМЧУК, заместитель председателя профкома ОАО «ММК».

Потрясения переходного периода в экономике и политической жизни России не обошли стороной и наш металлургический комбинат. Его коллективу пришлось пережить и резкое падение производства, связанное со снижением потребления металла, особенно на внутреннем рынке, и вынужденную реструктуризацию предприятия, и острый дефицит денежной наличности, и глубокое нарушение прежних, десятилетиями наработанных схем взаимоотношений с экономическими партнерами...

Изменилось в трудовой деятельности коллектива комбината все, или, по крайней мере, многое. В соответствии с новым законом о профсоюзах пришлось менять и взаимоотношения профсоюзной организации с работодателем, то есть с руководством акционерного общества. Правда, перестройка эта облегчалась тем, что руководство ОАО «ММК» не изменило резко социальной направленности своей деятельности.

Особенность градообразующего предприятия заставляет кардинально решать проблемы постоянной и надежной занятости трудящихся, социального развития предприятия во всех его аспектах, начиная с продовольственного обеспечения, заканчивая жилищным строительством. Поэтому задачи профсоюзной организации и работодателя практически совпадают по многим направлениям делового партнерства. Благодаря этому нам удавалось и удается достаточно быстро и без лишних споров находить компромиссы в решении многих важнейших проблем и, договорившись, действовать на принципах реальности выдвигаемых требований и задач.

Основным документом, опережающим принципы партнерского взаимодействия профсоюзной организации и работодателя, был и остается на комбинате коллективный договор. Он создается ежегодно в полном соответствии с российским законом о коллективных договорах и охватывает практически все стороны жизни трудового коллектива. Коллективный договор ориентирует коллектив на создание надежной экономической базы для решения всех социальных задач, что может быть обеспечено только эффективной производственной деятельностью.

Профсоюзная организация однозначно поддерживает усилия руководства акционерного общества, направленные на расширение рынков сбыта выпускаемой продукции, то есть увеличение объемов ее производства за счет коренной реконструкции цехов и агрегатов, капитального строительства, освоения новых технологических процессов и новых видов изделий. В конечном счете это и обеспечивает не только сохранение прежних, но и создание новых рабочих мест, прочную базу экономического благополучия как в целом всего предприятия, так и в отдельности каждой семьи трудящихся АО.

Поскольку именно коллективный договор является основным документом партнерских взаимоотношений, профком ОАО «ММК» добивается, чтобы и в дочерних обществах и учреждениях колдоговоры были заключены обязательно. Ежегодно они заключались в 30—40 профсоюзных организациях дочерних обществ.

Кроме коллективных договоров, по инициативе профсоюзного комитета разрабатываются и подписываются специальные соглашения

между ОАО «ММК», дочерними обществами и профсоюзным комитетом, определяющие единую политику в области заработной платы, создания режимов труда и отдыха, охраны труда и техники безопасности, социальной поддержки малообеспеченных категорий работников. Эти документы способствуют поддержанию стабильной социально-политической обстановки в трудовых коллективах комбината и дочерних предприятий.

Эффективность принимаемых коллективных договоров и соглашений обеспечивается четко осуществляемой системой контроля за выполнением принятых сторонами обязательств. В сроки, оговоренные колдоговорами, на заседаниях профкома, его президиума, а по окончании года — на конференции трудового коллектива подводятся итоги выполнения принятых документов. Строгая подотчетность трудовому коллективу в таком определяющем деле обеспечивается даже в период между конференциями: отчеты о принятых итогах излагаются в специальных информационных письмах и рассылаются по цехам и производствам для оглашения на рабочих собраниях. Публикуются эти результаты и в заводской многотиражной газете.

Коллективные договоры и соглашения стали эффективным инструментом решения всех насущных и серьезных проблем текущего момента путем переговоров между администрацией и профсоюзным комитетом. А это и помогло сохранить коллектив, кадры, обеспечить социальную направленность деятельности предприятия, избежать болезненных социальных потрясений даже в период массового сокращения и резкого падения объемов производства.

Другого пути улучшения экономического благосостояния трудящихся, кроме повышения эффективности производства, просто нет и быть не может. Поэтому профсоюзный комитет выступил с инициативой о возрождении трудового соревнования за достижение наивысших производственных показателей. С целью обеспечения приблизительно одинаковых условий соревнования и объективного подведения его итогов трудовые коллективы распределены по пяти группам основных цехов и по трем группам вспомогательных. Кроме того, созданы и соревнуются между собой 38 молодежно-трудовых коллективов. Подводятся также итоги индивидуального соревнования, по результатам которого более чем 60 передовиков производства присваиваются звания «Лучший рабочий», «Лучший мастер».

Комиссией профсоюзного комитета по труду и производственным вопросам постоянно вносятся изменения в условия трудового соревнования: это дело живое, творческое, жизнь быстро течет, меняется — необходимо менять и ориентиры для участников соревнования. В нынешнем году, например, определяющими в соревновании стали не производственные, валовые показатели, а экономические, стимулирующие наиболее рациональное использование материальных, трудовых и топливно-энергетических ресурсов, повышение производительности труда. Благодаря силе такого соревнования в этом году уже сэкономлено на комбинате только его участниками более 30 миллионов рублей. Грех было бы не использовать такие мощные резервы улучшения экономических показателей в нашей общей борьбе за повышение уровня жизни металлургов Магнитки.



УДАЛОСЬ СОХРАНИТЬ ТРАДИЦИИ

Надежда ДОБРОХОДОВА, заведующая отделом профкома ОАО «ММК».

Профсоюзная организация комбината, созданная 26 июня 1931 года, имеет богатейший опыт работы, формы и методы которой складывались десятилетиями. И на данном этапе важно эффективно использовать, совершенствовать наработанные.

Профсоюзная организация ОАО «ММК» действует на основе Устава Горно-металлургического профсоюза, Положения «О первичной профсоюзной организации ОАО «ММК» и насчитывает в своих рядах более 90 тысяч членов профсоюза. В состав профсоюзного комитета ОАО «ММК» избрано 46 человек, в состав президиума — тринадцать.

В течение последних лет, с началом акционирования, в ОАО «ММК» происходили структурные преобразования. Создавались новые подразделения, дочерние общества. Менялась и структура профсоюзной организации. Во вновь образованных подразделениях создавались профкомы. В этих условиях выполнялась главная задача — сохранена единая профсоюзная организация комбината.

Активу профсоюза удалось не только сберечь традиции в системе оргработы, но и обогатить ее новшествами. Проводились семинары-учебы, советы председателей, однодневные семинары профактива. Председатели цеховых комитетов получали знания по основам законодательства, экономики. Система выездных семинаров способствовала обмену опытом, изучению деятельности подразделений комбината и объектов соцкультбыта.

За отчетный период, начиная с октября 1995 года, профсоюзный комитет ОАО «ММК» провел четыре конференции по принятию коллективного договора комбината и 94 конференции в дочерних обществах и учреждениях ОАО «ММК». Подготовлено и проведено 17 заседаний профкома, 80 заседаний президиума профкома по вопросам выплаты заработной платы, охраны труда, заболеваемости, оздоровления и отдыха, организации питания трудящихся, подготовки цехов к работе в зимних и летних условиях и т.д.

Одно из важных направлений работы профкома — информационно-методологическое. В январе 1995 года вышел в свет первый номер «Информационного листа». В его выпусках были представлены ежемесячные отчеты о работе профсоюзной организации. А уже в середине 1996 года была найдена иная форма подачи информации: регулярно, раз в месяц, начала выходить газета «Единение». Но сегодня мы признаем, что несмотря на все усилия информированность членов профсоюза остается явно недостаточной. И такие мнения нередко звучат на встречах с профсоюзным активом. Газета «Единение» не доходит до каждого члена профсоюза. В то же время в реализации информационной политики должны быть прежде всего задействованы сами профсоюзные работники; каждому

из которых отводится роль и пропагандиста, и агитатора, и распространителя информации. Газетными статьями невозможно заполнить информационный вакуум, который образуется между профкомом и рядовыми членами профсоюза. Нужны подготовленные профсоюзные активисты, которые донесут достоверную информацию о работе профсоюза на всех уровнях.

Вот почему сегодня мы вновь говорим о необходимости возвращения к кадровой политике профсоюза, о восстановлении системы подбора и обучения резерва. Профсоюзная деятельность в новых условиях требует от активистов высокой квалификации и тщательной подготовки. Для того, чтобы защищать интересы членов профсоюза, нужно на равных вести диалог с работодателем. Назрела необходимость в систематическом изучении основ экономики, права, социологии, психологии. Профсоюзный активист должен сознательно и планомерно впитывать идеи, совершенствовать навыки работы, иметь способность видеть долгосрочную перспективу общественного развития...

Сегодня мы подводим итоги отчетно-выборной кампании профсоюзной организации ОАО «ММК», проходившей с начала февраля. В установленные сроки и при высокой активности делегатов прошли 160 собраний и конференций. Их участники анализировали работу цеховых и профсоюзных комитетов, выступали с конструктивной критикой. Повсеместно затрагивались вопросы заработной платы, продолжительности отпусков, улучшения условий труда. Отчеты и выборы свидетельствовали о доверии членов профсоюза к цеховым комитетам и профкомом. Даны положительные оценки их деятельности. Вместе с тем ряды профсоюзных активистов обновились на двадцать процентов. Пришли молодые лидеры. И это — один из показателей укрепления позиций профсоюза.

Заботой профкома ОАО «ММК» остается моральная и материальная поддержка трудящихся. В профком, как и прежде, идут люди — с просьбами, с предложениями, с жалобами. Ежегодно по личным вопросам к нам обращается более пяти тысяч человек. Более двух десятков звонков раздается во время каждого «прямого провода». В основном речь идет об оказании материальной помощи, о решении вопросов трудоустройства, проблем с приобретением жилья, с оздоровлением и отдыхом, звучат просьбы о помощи в разрешении конфликтов с администрацией... И здесь задача профсоюза заключается в том, чтобы, оказывая помощь, дать человеку необходимые разъяснения, поддержать его добрым советом.

Надеюсь, что наша работа способствовала сплочению профсоюзной организации ОАО «ММК», урегулированию морально-психологического климата в трудовых коллективах.