

ГОРОДСКИЕ ВЕСТИ

Растут спортивные объекты

Отрадно, что даже в наше непростое время на карте Магнитогорска появляются новые спортивные объекты.

В прошлом году создано шесть муниципальных спортивных предприятий. Опеку над ними взял отдел по физической культуре и спорту администрации города. В новом году это подразделение планирует создать еще одно спортивное объединение — гребной клуб.

Это поможет не только сохранить, но и умножить богатые спортивные традиции Магнитки.

Дела квартирные

За счет передачи жилфонда комбината в два раза увеличился объем муниципального жилья.

Несмотря на объективные трудности, в прошедшем году работникам муниципального учреждения «Жилкоммунсервис» удалось сохранить сбор платежей граждан за жилье и коммунальные услуги на уровне 1995 года. Для удобства жильцов увеличено количество касс по приему платежей за жилье. Однако не все горожане добросовестно вносят квартплату. В прошлом году коммунальщики недополучили 22 миллиарда рублей.

По словам начальника МУ «Жилкоммунсервис» В. Лаптева, льготы на жилье и коммунальные услуги, введенные городской администрацией для ветеранов в декабре, будут действовать и в течение нынешнего года. Причем, рост тарифов на коммунальные услуги не планируется. По крайней мере, в первом квартале.

Добавим: в прошлом году по сравнению с 1995 годом более чем в полтора раза увеличилось количество людей, обратившихся за помощью в Центр жилищных субсидий. Девять тысяч малоимущих магнитогорцев получают от городской администрации скидку при оплате за жилье и коммунальные услуги.

Миллиард на консолидацию

Почти 700 миллионов рублей поступило в городской консолидированный фонд в прошлом году.

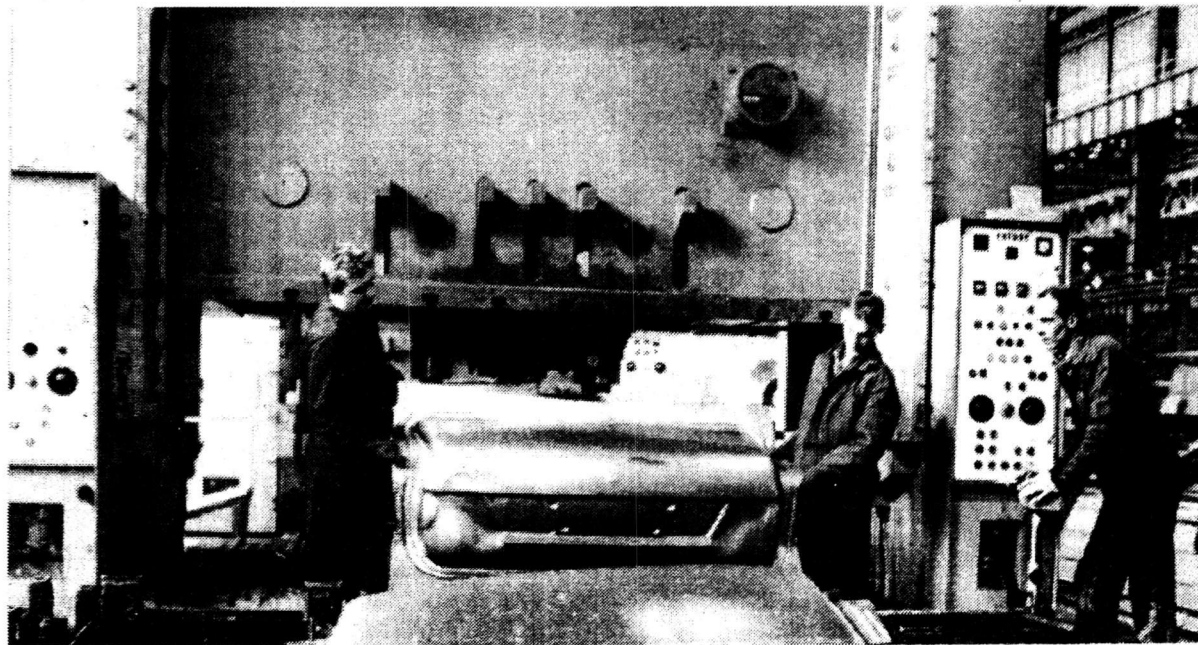
Эти средства идут на развитие инженерной инфраструктуры города. По данным специалистов, на сегодняшний день фонд заключил договоры еще на 1 млрд 250 млн рублей с теми организациями, которые планируют вести строительство на территории города в текущем году.

Позаброшены, но не забыты

После новогодних праздников более трех десятков маленьких детей, брошенных своими родителями в больницах города, покинули медицинские учреждения.

Но, увы, это вовсе не значит, что их отцы и матери опомнились и решились на исполнение родительского долга. Дети нашли приют в филиале Дома ребенка №1, который открылся по инициативе местных властей.

Подборка подготовлена центром общественных связей городской администрации.



ММК: ДЕНЬ ЗА ДНЕМ

Комбинат — автомобилестроителям

Акционерное общество «Пресс-СП» АО ММК получило заказ на экспериментальную партию в 200 штук внутренних и наружных панелей багажника на новый ВАЗ 2115 (альтернатива десятой модели).

После доработки технологии уже в этом году продукция должна сойти с конвейера. Часть металлических деталей пойдет из прессового производства.

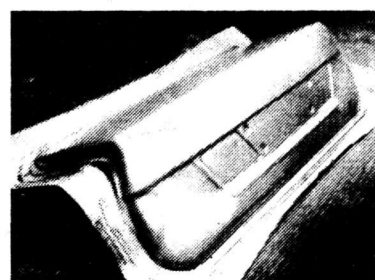
Сотрудничество с ВАОМ становится более тесным. Это и заказ на удлиненную «Ниву» — панели дверей, вставки крыши и пола, крылья на но-

вую экспериментальную модель «Минивен» — микроавтобуса на восемь человек.

Для УралАЗа в настоящее время изготавливается 10 наименований изделий. К концу года их количество возрастет до двадцати.

Есть у подразделения, как здесь выражаются, и «сельхозпрограмма»: изготавливается до 30 тысяч лап культиваторов в год, чем полностью закрывается потребность области в этой продукции.

Словом, пятый передел комбината, выпускающий не просто металл, а готовую продукцию, набирает обороты.



На фото: панель багажника на ВАЗ 2115; прессовое оборудование.

Фото В. МАКАРЕНКО.

Сегодня в номере:

Правила
внутреннего
трудового
распорядка



Положения о
порядке доплат



2 стр.

Цех — ветеран не сдает
позиций

Проект
коллективного
договора
АО «ММК» на 1997
год для обсуждения
в трудовых
коллективах



ПУЛЬС

Скрытая зарплата

Через «теневой» сектор экономики россияне получили в прошлом году 250 триллионов рублей, которые в официальных ведомостях не значились

О «теневых» заработках россияне дискуссии идут давно, но никто до последнего времени не мог сказать, каковы их размеры и насколько серьезен этот фактор, играет ли он существенную роль в семейном бюджете. Все рассуждения строились на предположениях, отдельных примерах, доходах. И вот после необычного расследования, проведенного Госкомстатом России, «скрытая зарплата» во многом перестала быть загадкой. Правда, речь пока не о конкретных предприятиях и лицах, но и полученные результаты весьма впечатляют.

Что такое «скрытая зарплата»? Это — выплаты работникам, которые удается скрыть от налогообложения.

Предприятие производит, скажем, холодильники, но отражает в заводской документации только часть выпущенной продукции. Другая уходит в «тень». Пластмассу, комплектующие детали списывают на брак, перерасход и т.д. А на самом деле новые холодильники (отнюдь не бракованные) продают с машины где-нибудь в людном месте по цене более низкой, чем в магазине. Затем вырученные деньги выдают работникам по «теневой» ведомости, которая потом просто уничтожается. Таким образом, в бухгалтерских документах нет ни этих холодильников, ни произведенных выплат.

Или, скажем, нефтеперерабатывающий завод. Он отгружает бензин

без официальной предоплаты какой-нибудь фирме-посреднику, которая на самом деле оплачивает поставки, но переводит деньги тайно. Потом фирма исчезает, неполученные официально суммы завод списывает на убытки, а «теневой» доход идет в карман заводских руководителей, бухгалтера и приближенных к ним. Кое-что иногда достается и коллективу.

Простые и весьма прибыльные операции проворачиваются в сфере коммерческих банков. До недавнего времени почти повсюду использовалась следующая элементарная схема: банк дает своему работнику ссуду. Он кладет деньги на банковский счет под огромные проценты (банк имеет

ПРОИСШЕСТВИЯ



«Пьяный» пожар

Уж сколько раз твердили миру о том, что пьянство до добра не доводит. Но друзьям-собутельникам из Ремстройтреста, видно, об этом слышать не доводилось.

Субботним вечером, в канун Рождества, трое приятелей и сожительница одного из них решили «культурно» упиться в передвижном строительном вагончике. Затея удалась. Веселая компания пила, курила, грелась у печки-буржуйки, вальялась «стаканчиком». А закончилось все пожаром, в результате которого гражданка С. В. 1953 года рождения с тяжелыми ожогами лица, шеи, туловища, дыхательных путей и в состоянии шока III степени была отправлена в больницу.

А вот гражданину Л. А. 1958 года рождения повезло значительно меньше — он сгорел, так и не проснувшись. Двое детей остались без отца. И право, может быть стоит задуматься, поднимая очередную рюмку со случайными компаньонами, чем может закончиться такое веселье...

Ведь за 19 дней нынешнего года в городе уже произошло 29 пожаров. 10 из них стали результатом неосторожного обращения с огнем, девять произошли по причине нарушения правил пожарной безопасности при эксплуатации электроприборов, остальных 10 могло бы не случиться, соблюдая магнитогорцы правила пожарной безопасности при устройстве и эксплуатации печей и отопительных приборов, а также не бросая они горящие окурки куда попало.

За каждой из этих цифр — людские горе и боль. Я искренне хочу пожелать вам никогда не обращаться за помощью в пожарную охрану. Но если пожар все-таки случится, не забудьте в суматохе и панике как можно скорее набрать спасительные цифры телефонного номера — «01»!

И. ПРУДНИКОВА,
мл. инспектор ПЧ-15.

По страницам печати

право устанавливать их индивидуально для каждого клиента). И ежемесячно этот работник получает со своего вклада в счет процентов, скажем, десять миллионов рублей, которые не считались зарплатой и не облагались налогом. Теперь наконец-то Государственная Дума согласилась, что в подобных случаях налогообложение необходимо, но, во-первых, закон еще не принят, а во-вторых, сколько уже денег прошло мимо бюджета...

Получалось, что официальная зарплата у г-на Иванова 600—700 тысяч рублей в месяц, а фактически — 10—20 миллионов. Весьма любопытные результаты дало выборочное обследование 35 столичных коммерческих банков, проведенное Мосгорстатом летом прошлого года. Судя по документам, средняя зарплата в июне составила в этих кредитных учреждениях всего 636 тысяч, а средняя по Москве была 1,15 миллиона. (Окончание на 7 стр.)

Не сдавая позиций

Менее года назад коллектив цеха ремонта металлургических печей № 1 отметил свое 60-летие. В праздник коллектив юбилей услышал много доброго: в тех похвалах, что прозвучали в апрельские дни прошлого года, нет особых преувеличений. Один из старейших ремонтных цехов комбината по-прежнему высоко чтит марку собственного труда, выполняет работу быстро, качественно, в срок.

В свое время цех был нацелен только на ремонты мартеновских печей и сталеплавильных агрегатов, концентрируя в единый мощный кулак технику и ресурсы. Десятилетиями здесь оттачивали технологию, вводили механизацию на трудоемких работах и за счет этого сокращали численность персонала. Надеяться в таком качестве жить долго... Но вместо мартенов, которые один за другим начали выводиться из эксплуатации, предстояло научиться ремонтировать конвертер, нагревательную, шахтную, вращающуюся печи. Воспротивиться новым веяниям или замешкаться — эти функции подхватит другой. Пришлось учиться ремонту конвертеров и промышленных печей по всему комбинату.



Вначале восстановление кладки печей вели медленно, потом несколько быстрее, стараясь уложиться в отведенные руководством меткомплеса сроки. Это особенно видно на примере ремонтов конвертеров. Раньше для восстановления футеровки огнеупорщикам требовалось четверо-пятеро суток. Потом 48 часов стали нормой. За двое суток укладывают 300 кубических метров огнеупорного кирпича. Югославы, испытывающие на ККЦ огнеупоры, говорят про парней из ЦРМП № 1: «Так не можно работать». В разгар ремонта цикл телескопа — установки, подающей

огнеупоры в нутро конвертера во время ремонта — от пакета огнеупоров до нового пакета — 27 секунд, то есть за такой срок каменщики успевают разгрузить пакет кирпича с площадки и опустить ее в исходную позицию.

Коллектив ЦРМП № 1 на ремонте мартеновских печей отличался от помощников и конкурентов темпом, организацией и качеством работ. Свою хватку и задор он не растерял и на конвертере. Высочайшая производительность труда огнеупорщиков — понимание того, что зарплата без исключения всех работников комбината «танцует от печи»: сокращение срока ремонта хотя бы на час позволит конвертерщикам дополнительно выплавить 300 тонн стали.

Ремонты конвертеров не позволяют полностью загружать персонал цеха, как это было в мартеновских цехах. Там печи ждали ремонтников, а здесь, наоборот, ремонтники должны искать печи на комплексе и вне его пределов для восстановления футеровки. И чем больше предвидится работы, тем лучше. Мартеновских печей остается несколько, да и те совместно с ЦРМП № 1 пробуют ремонтировать их коллеги с одноименного второго цеха. Со временем ЦРМП № 2, вместе с мартеновским цехом, вошедшие в состав сталепрокатного завода, будет сам восстанавливать мартены, высвободив первый цех для ремонтов печей металлургического комплекса и дочерних предприятий: в «Огнеупоре», ИДП, ЛПЦ № 5, 10, в цехе изложниц.

В прошлом году огнеупорщики провели много ремонтов промышленных печей, успешно освоили технологию капитального ремонта первой нагревательной печи ЛПЦ № 10. Но, как и в любом цехе ММК, при хронической нехватке средств накопилось много техники, отработавшей сроки и подлежащей восстановлению. И если бы в ЦРМП № 1 не было своей механической мастерской, где изготавливают 95 процентов запчастей, а на специальных стендах умельцы не ремонтировали дизельные и карбюраторные двигатели, то ремонтники давно бы встали без погрузчиков и прочей техники. В перспективе коллективу требуется поступление новой техники: у комплекса ККЦ-ЛПЦ № 10 необходимо складывать базу для ЦРМП № 1: склад огнеупоров, гаражи для автотранспорта, стенды, мастерские. Словом, создавать мощный «кулак» для ремонта печей новых цехов. А

пока при нынешних лимитах на бензин гоняют технику от мартенов к конвертеру, при поломке автопогрузчика ждут, пока придет исправный с гаражей опять-таки от мартенов...

На руководство комплекса надейся, а сам не плошай, — по такому принципу ныне живут ремонтники. От предыдущих подрядчиков, ремонтирующих печи ИДП, в наследство досталось скверное оборудование. Механики ЦРМП № 1 включили его реконструкцию в комплексный план организационно-технических мероприятий на текущий год. Многие приспособления для облегчения труда каменщиков, применяемые в мартеновских цехах, не годятся на других производствах. Поэтому в плане технических мероприятий на 1997 год значатся изготовление и внедрение миксерной растворешалки для приготовления огнеупорных растворов, конвейера для уборки окалины на печах ЛПЦ № 10, массомешалки для заливки глиссажных труб шагающего пода печей прокатного передела...

Итоги прошлого года у коллектива ЦРМП № 1 утешительны. Он полностью справился с задачами, которые ставило руководство АО ММК. При этом сэкономил электроэнергию более, чем на 31 млн рублей, огнеупоров за счет выборки и повторного использования на 1 млрд 672 млн рублей, на возврате огнеупорного боя в огнеупорное производство сэкономил на 44 млн рублей больше, чем это было предусмотрено заданием.

Как сложится наступивший год? Начальник ЦРМП № 1 В. Сотников озабочен не столько проблемами коллектива, сколько техническим обеспечением ремонтов. Так называемый телескоп, подающий кирпичи в ремонтируемый конвертер — единственный. Сможет ли он работать без поломок до приобретения нового? Начато строительство третьего конвертера. А как ЦРМП № 1 будет ремонтировать средний: возникает проблема доставки кирпича к нему...

Проблемы, несомненно, есть и будут. Но их будут решать: есть у ремонтников светлые головы — рационализаторы и изобретатели, экспериментаторы, прекрасные организаторы производства... За пять лет реформ многое сделано, но еще больше планируют они на перспективу. Главное: есть производственная программа на 1997 год, есть печи, которые без умелых рук профессионалов, могут надолго погаснуть.

Г. ПОГОРЕЛЬЦЕВ.

Огненные годы



СЕМЕЙНЫЙ ПОРТРЕТ ММК

Причудливы и ярки порой судьбы наших замечательных металлургов-магнитогорцев. Таковы жизнь и судьба Александра Ивановича Казакова. Родился он в вихревом 1917-м в городе Валуики Белгородской области. А в 1933-м сестра привезла его на Магнитку, где он через четыре года закончил индустриальный техникум по специальности «сталеплавильное производство». Стал подручным сталевара во втором мартеновском цехе. В 1938-м был призван в РККА. Служить довелось на Дальнем Востоке. Грянула вторая мировая война. Годы напряженного противостояния с японцами, пока, наконец, не начался разгром Квантунской армии. Вернулся в Магнитку в 1946-м и пришел в родной цех — второй мартеновский. Без отрыва от производства закончил горно-ме-

таллургический институт, работал начальником смены, затем — заместителем начальника цеха. А в 1970 году его назначили начальником первого цеха ремонта металлургических печей. Через три года ушел на заслуженный отдых, но за это время им была проделана огромная работа по ликвидации тяжелого ручного труда, по механизации производства.

Яркими вехами на его пути — многочисленные боевые и трудовые правительственные награды.

Нынешний год для Александра Ивановича Казакова юбилейный. Ему исполняется восемьдесят. Прожитая прекрасная и полнокровная жизнь воина-металлурга.

Долгих лет Вам, Александр Иванович! Здоровья, бодрости и неувядаемости!

Рисунок и текст
Галимзяна САДЫКОВА.

Новое на предприятиях страны и мира

«Эффективность применения вспомогательных фурм для управления конвертерным процессом»

«Новости черной металлургии за рубежом» - 1996 г. - № 3. - с. 47-49.
На заводе фирмы «Хооговенс» (Голландия) применяется технология конвертерной плавки без повалки конвертера. В цехе работают три конвертера емкостью 320 т с системой отвода конвертерных газов без дожигания.

С помощью вспомогательной фурмы за две минуты до расчетного момента окончания продувки осуществляется зондирование без остановки продувки. Расчетное содержание углерода в ванне на этот момент составляет около 0,6 процентов. Во время измерения расход кислорода на продувку снижают на 20-25 процентов, что позволяет предотвратить образование настыли на нижней части наружной трубы вспомогательной фурмы и в некотором успокоении ванны, чтобы обеспечить высокоточные измерения.

«Выплавка чистой стали с применением способа повышения и снижения давления»

«Новости черной металлургии за рубежом» - 1996 г. - № 3. - с. 53-55.
Фирма «Ниппон Кокан» (Япония) разработала новую технологию ускоренного эффективного удаления мелких включений из стали.

По новому способу в сталь сначала вдувают большой объем растворяющегося в ней газа, а затем подвергают дегазации путем интенсивного вакуумирования. Процесс осуществляется последовательно в три стадии:

- принудительное растворение в жидкой стали растворяющегося в ней газа;
- быстрое снижение давления с целью вызвать состояние пересыщения стали газом. При снижении давления газовые пузырьки образуются на взвешенных в стали включениях как на зародышах;
- быстрое флотационное удаление из стали включений.

«Сооружение и эксплуатация циркуляционного вакууматора с кислородной фурмой КТВ на заводе Порт-Тальбот фирмы «Бритиш стил»

«Новости черной металлургии за рубежом» - 1996 г. - № 3. - с. 57-61.
На заводе фирмы «Бритиш стил» в Порт-Тальботе принят в эксплуатацию 335-т циркуляционный вакууматор. Агрегат удовлетворяет следующим требованиям: высокая скорость циркуляции и короткое время обработки стали; наличие мощной системы вакуумирования с быстрым отсосом газа; наличие системы кислородной продувки для активизации реакции обезуглероживания и для подогрева стали при взаимодействии с алюминием; оперативный и точный контроль химического состава стали; защищенность верхней кислородной фурмы; небольшое настылеобразование.

«Новейшие достижения в производстве оцинкованной отожженной листовой стали для автомобильной промышленности»

«Новости черной металлургии за рубежом» - 1996 г. - № 3. - с. 95-97.
Использование оцинкованной листовой стали в автомобильной промышленности растет в последнее десятилетие быстрыми темпами. Важную роль в этом сыграла горячеоцинкованная сталь, подвергнутая диффузионному отжигу. Такая сталь обладает высокой стойкостью как к сквозной, так и к поверхностной коррозии, поэтому пригодна для изготовления как наружных, так и внутренних панелей кузовов автомобиля.

«Прокатные валки 2000 года»

«Новости черной металлургии за рубежом» - 1996 г. - № 3. - с. 80-82.
Представители японской фирмы «Ниппон стил Корп» М. Хашимото и С. Шибано рассказали о новейших тенденциях в создании валков для непрерывных широкополосных станов горячей прокатки. Было приведено сравнение валков из различных материалов: из адамита, высокохромистого и высоколегированного чугунов, быстрорежущей инструментальной стали. Сравнивались не только материалы валков, но и способы их производства: обычная разливка в изложницу, центробежная отливка — моно- и биметаллических валков — электрошлаковый переплав,

непрерывная отливка для плакирования. Валки, плакированные быстрорежущей сталью, превосходят применявшиеся еще недавно валки из высокохромистого чугуна по сопротивлению, износу по крайней мере в пять раз и по сроку службы между переточками — в четыре раза.

«Пуск установки для десульфурации чугуна фирмой «Бритиш стил»

«Черные металлы» - 1996 г. - № 7. - с. 3-4.

Введена в эксплуатацию двоярная установка для десульфурации передельного чугуна фирмы «Бритиш стил» на заводе в Порт-Тальботе. Установка спроектирована, поставлена и смонтирована фирмой Вакметалл. Монтаж проводился без прекращения эксплуатации доменного литейного двора. Десульфурация передельного чугуна осуществляется вдуванием карбида кальция и магния через погруженные фурмы. Обработка проводится на стендах, заключенных в кожух. Стенды для обработки покрывают передвижными колпаками, отсасывающее устройство от которых подключено к системе фильтрации. При исходном содержании серы в передельном чугуне до 0,06 процентов возможно его снижение до конечного значения менее 0,002 процентов.

Обзор подготовлен
работниками ОНТИ.

Коллективный договор АО «ММК» на 1997 год

ПРОЕКТ

1 СТОРОНЫ, ЗАКЛЮЧИВШИЕ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, ИХ ПОЛНОМОЧИЯ И ОТВЕТСТВЕН- НОСТЬ. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛ- ЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации с работодателем (Закон «О коллективных договорах и соглашениях», статья 2).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- акционерное общество «Магнитогорский металлургический комбинат» - в дальнейшем АО «ММК», в лице генерального директора АО «ММК» действующего на основании Устава АО «ММК», именуемого в дальнейшем «работодатель»;
- работники АО «ММК» в лице профсоюзного комитета АО «ММК», действующего на основании Устава ГМПР - в дальнейшем «профсоюзный комитет».

Коллективный договор подписываются:

- с одной стороны генеральным директором АО «ММК» Стариковым А.И.
- с другой стороны председателем профсоюзного комитета АО «ММК» Близиным В. З.

1.2. Работодатель признает профком АО «ММК» единственным представителем работников, поскольку он уполномочен конференцией работников АО «ММК» представлять их интересы.

1.3. Стороны признают полномочия друг друга, отраслевое тарифное соглашение и обязуются строить свои отношения друг с другом на принципах:

- сотрудничества, уважения интересов друг друга, стремления к достижению компромиссных решений;
- равноправия и полномочности представителей сторон;
- свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора и отраслевого соглашения;
- добровольности принятия обязательств;
- реальности обеспечения принимаемых обязательств;
- систематического контроля и неотвратимости ответственности.

1.4. Стороны считают, что только выполнение плановых производственных и экономических показателей создает возможность осуществлять социально-направленную экономическую политику, производить различные выплаты и обеспечивать льготы работникам, согласно настоящему договору, в пределах средств, предусмотренных бюджетом АО «ММК».

Стороны принимают на себя ответственность за выполнение пунктов коллективного договора, а также положений главы 5 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»:

- 1.4.1. Работодатель:
 - по выполнению социальной программы, по обеспечению различных льгот и компенсаций сверх действующего законодательства, установленных коллективным договором;
 - по соблюдению гарантий для работников, принимавших участие в забастовках, признанных законными, в соответствии со ст.18. Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»;
 - за осуществление выплат и предоставление льгот по оздоровлению за счет средств социального страхования.
- 1.4.2. Профсоюзный комитет АО «ММК»:
 - за невыполнение своих обязательств по коллективному договору;
 - за организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной.

В соответствии с действующим законодательством стороны принимают на себя ответственность за уклонение от участия в переговорах и невыполнение обязательств, включенных в коллективный договор, непредоставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля.

1.5. Данный коллективный договор распространяется на работников металлургического комплекса и бюджетных подразделений АО «ММК».

2 СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВ- НОГО ДОГОВОРА. КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ.

2.1. Настоящий коллективный договор заключен на 1997 год, вступает в силу с момента подписания и действует до принятия нового.

2.2. По инициативе одной из сторон переговоры должны быть начаты в 7-дневный срок со дня получения другой стороной письменного уведомления о необходимости ведения переговоров. Решение сторон должно быть принято и юридически оформлено не позднее месячного срока с момента обращения.

2.3. Любая из сторон, подписавшая коллективный договор, вправе вносить предложения об изменениях и дополнениях в данный коллективный договор, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств. Эти предложения могут быть приняты по взаимному согласию сторон совместным постановлением профсоюзного комитета и работодателя.

2.4. Ни одна из сторон, заключившая коллективный договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его заключившими, а также органами по труду.

2.6. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

2.7. Информация о выполнении коллективного договора по итогам полугодия и за год доводится до сведения работников АО «ММК».

2.8. При возникновении разногласий по вопросам выполнения коллективного договора спор рассматривается в соответствии с законодательством РФ.

3 ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.

Заключив настоящий договор, стороны обязуются обеспечить выполнение принятого коллективного договора, для чего:

- 3.1. 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;
 - предоставляет в профсоюзный комитет АО «ММК» информацию по социально-трудовым вопросам;
 - своевременно рассматривает представления и информации профсоюзных органов о выявленных нарушениях, принимает меры по их устранению и привлечению к ответственности виновных лиц;
 - своевременно производит оплату труда работникам.
- 3.2. Профсоюзный комитет:
 - проводит работу в трудовых коллективах по укреплению трудовой, производственной и технологической дисциплины;
 - обращается по просьбе работников, а также по собственной инициативе с заявлениями в защиту трудовых прав граждан в органы, рассматривающие споры;
 - организывает, совместно с работодателем, оздоровление и отдых работников, членов их семей, пенсионеров в санаториях, санаториях - профилакториях, домах отдыха, пансионатах, детских оздоровительных центрах и т.д.;
 - не допускает забастовки в трудовых коллективах в случае невыполнения условий коллективного договора без предварительного проведения процедур, предусмотренных действующим законодательством РФ;
 - внедряет и пропагандирует среди работников принципы здорового образа жизни.

4 РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ЗАНЯТОСТЬ И ПОДГОТОВКА КАДРОВ. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

4.1. Работодатель обеспечивает принимаемым на работу лицам возможность ознакомления с текстом действующего коллективного договора. Усло-

вия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров (контрактов) не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и коллективным договором.

4.2. Работодатель строит взаимоотношения с работниками, исходя из общих интересов обеспечения производственного и социального развития, на основе повышения производительности труда и наиболее полного воспроизводства рабочей силы.

4.3. Стороны признают, что обеспечение занятости - важнейшее условие благополучия работников. В целях стабилизации занятости работодатель совместно с профсоюзным комитетом принимает меры по формированию новых производственных структур, развитию действующих производств и созданию новых рабочих мест.

4.4. Стороны согласились, что при временном снижении объемов производства применяются следующие меры:

- временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места;
- предоставление работникам приоритетного права на выполнение работ вместо подрядных организаций;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы (по заявлению работника) или отпуска без сохранения заработной платы (по заявлению работника) с компенсационной выплатой в размере 2/3 тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада);
- временный перевод работника с его согласия на другие работы;
- предоставление работнику с его согласия ежегодного отпуска в период, не предусмотренный графиком;

4.5. Ликвидация организации, ее подразделений, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущее за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) профсоюзного комитета и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

4.6. Работодатель для обеспечения занятости обязуется:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест;
- предлагать высвобождаемым работникам переквалификацию через кадровый центр «Персонал» и базовые училища на другие профессии, исходя из существующих потребностей;
- предлагать появляющиеся вакансии в первую очередь высвобождаемым работникам (при наличии соответствующей квалификации), или возможности переобучения;
- предоставлять работникам, переводимым на другую работу, возможность переобучения по новой профессии сроком до шести месяцев с оплатой согласно Положению;
- предоставлять работнику, с момента получения им уведомления о предстоящем высвобождении, отпуск без сохранения заработной платы, не менее двух дней в месяц (по его желанию), необходимых для поиска работы;

4.7. Стороны договорились об усилении социальной защищенности работников предпенсионного возраста:

- в исключительных случаях, при увольнении работников промышленно-производственного персонала по состоянию здоровья или по уходу за инвалидами или престарелыми членами семьи, им может быть досрочно (за два года до наступления права на пенсию по возрасту) назначена пенсия за счет средств АО «ММК» в соответствии с Положением;
- по возможности обеспечивать работу по режиму полной рабочей недели.

4.8. Работодатель обеспечивает проведение аттестации руководителей, специалистов и служащих в соответствии с приказом № 294 от 30.04.93. В состав аттестационных комиссий включать представителей профсоюзных органов.

4.9. Работодатель утверждает годовую программу подготовки и переподготовки персонала, обеспечивает ее безусловное выполнение, выделяя на эти цели сумму до 2 % от расходов на оплату труда, включаемых в себестоимость продукции.

4.10. Работодатель организует труд работников в соответствии с законодательством о труде, утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка и данным коллективным договором. Изменение существующих и введение новых графиков работы производится по согласованию с профкомом АО «ММК».

4.11. Стороны договорились:

- о недопустимости применения графика с 12-ти часовыми сменами на работах - с вредными условиями труда;
- для производства сверхурочных работ во вредных и опасных для здоровья условиях могут привлекаться работники, имеющие стаж работы по данной специальности не менее одного года;
- время, затраченное на проведения предсменных раскомандировок и инструктажей, не входит в рабочее и оплачивается в размере 10 % тарифной ставки, согласно Положению.

4.12. Работникам АО «ММК» предоставляются следующие виды отпусков с сохранением места работы, должности и среднего заработка:

4.12.1. Ежегодный отпуск. В соответствии со ст.67 КЗоТ РФ всем работникам АО «ММК» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 рабочих дня в расчете на 6-дневную рабочую неделю.

4.12.2. Кроме того, работникам АО «ММК» предоставляются следующие виды дополнительных отпусков:

- ежегодный дополнительный отпуск работникам, занятым на работах с вредными или тяжелыми условиями труда. Данный отпуск предоставляется в соответствии со «Списком производств, цехов и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденным Постановлениями Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/п-22, с дополнениями, изменениями и редакционными уточнениями, внесенными Постановлениями Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 1.11.1977 № 369/П-16, Госкомтруда от 5.11.87 № 669/П-11 и № 670/П-11 от 5.11.87, Постановлением Госкомтруда СССР от 5.02.91 № 23 и инструкции, утвержденной Постановлением Госкомтруда и ВЦСПС от 21.11.75 № 273/П-20. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается в зависимости от стажа работы во вредных условиях труда в размере до 3; 9; 15 рабочих дней. При этом после одного года работы во вредных условиях труда дополнительный отпуск предоставляется в размере 1; 3; 5 рабочих дней; соответственно после 3-х лет 2; 6; 10 рабочих дней; после 5 лет 3; 9; 15 рабочих дней;

- ежегодный дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем. Данный отпуск продолжительностью 9 рабочих дней предоставляется отдельным категориям работников, которым установлен ненормированный рабочий день. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается генеральным директором АО «ММК» по согласованию с профсоюзным комитетом и включается в коллективный договор.

4.12.3. Основанием для предоставления дополнительных отпусков в структурных подразделениях АО «ММК» служат списки профессий и должностей с указанием продолжительности отпуска, составленные с учетом вышеизложенных требований, утвержденные директором по персоналу АО «ММК» по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.12.4. В случаях уменьшения общей продолжительности ежегодного отпуска, начисленного по новым правилам, за работниками на все время работы на данном рабочем месте сохраняется прежняя продолжительность ежегодного отпуска.

4.13. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом, с чередованием отпусков по временам года и равномерным нахождением работников по месяцам. По желанию работников отпуск может делиться на части, при этом их продолжительность не может быть менее 2-х недель. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается за исключением случаев увольнения.

3

МАГНИТОГОРСКИЙ МЕТАЛЛ

23 января 1997 года № 13-14

Коллективный договор АО «ММК» на 1997 год

ПРОЕКТ

4

МАГНИТОГОРСКИЙ МЕТАЛЛ

4.14. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск согласно Положению о социальном отпуске.

5 ОПЛАТА ТРУДА.

Стороны договорились:

5.1. Оплату труда осуществлять на основе «Типового положения об оплате работников подразделений АО «ММК», утвержденного приказом N 294 от 30.04.93 г., контрактной формы оплаты труда и Единой тарифной сетки, кроме медицинских работников, оплачиваемых по бюджетной сетке. Доплаты за особые условия труда, за многосменный режим работы, за непрерывный стаж работы и другие производятся в соответствии с утвержденными Положениями. Формы и системы оплаты труда устанавливаются работодателем и согласовываются с профсоюзным комитетом.

5.2. Часовую тарифную ставку первого разряда при нормальных условиях труда установить в размере 700 рублей. Часовая тарифная ставка пересматривается в зависимости от роста стоимости «потребительской корзины» и финансового состояния АО «ММК».

5.3. Оплату за время простоев, произошедших не по вине работников (из-за отсутствия работ, снабжения материальными и энергетическими ресурсами и т.д.), производить в размере 2/3 установленной работнику тарифной ставки (оклада).

5.4. Исчисление среднего заработка производить в соответствии с порядком, установленным законодательством РФ.

5.5. Работодатель обязуется осуществлять тарификацию работ и присвоение разрядов по ЕТКС рабочих и квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, работников бюджетных отраслей по квалификационным характеристикам. Профсоюзный комитет контролирует правильность выполнения тарификации работ и присвоения разрядов.

5.6. Выплачивать работникам различные виды материальной помощи в зависимости от экономического и финансового положения АО «ММК». Уровень дохода работника 1-го разряда не может быть ниже суммы 3-х кратной минимальной оплаты труда по РФ и прожиточного минимума по региону.

5.7. Выдачу заработной платы производить согласно графику.

5.8. Выдачу заработной платы, в том числе оплаты за время нахождения в ежегодном отпуске, а также сумм выплат из прибыли производить путем перечисления на лицевые счета работников в Магнитогорском филиале ПСБ с согласия работника.

5.9. Предоставлять работникам возможность приобретать товары и услуги (авансом) в счет заработной платы по безналичному расчету с использованием пластиковых карточек АО «ММК» в соответствии с действующим порядком. Развивать систему безналичной торговли в счет заработной платы работников путем расширения на 30 % в г. Магнитогорске торговой сети и сферы услуг, принимающей в качестве платежного средства пластиковую карточку АО «ММК».

5.10. Работодатель обязуется в течение первого квартала разработать и внедрить до конца года по согласованию с профсоюзным комитетом новые условия оплаты труда работников АО «ММК».

6 ОХРАНА ТРУДА И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ.

Стороны договорились:

6.1. Осуществлять свою деятельность в вопросах охраны труда, охраны окружающей среды и техники безопасности в соответствии с действующим законодательством РФ и выделить на эти цели из средств организации до двух процентов от прямых затрат на производство.

6.2. Работодатель разрабатывает, утверждает и выполняет организационно-технические мероприятия, направленные на улучшение условий труда и техники безопасности, согласно приказу выполняет утвержденный график по ремонту санитарно-бытовых помещений, здравпунктов и столовых в цехах (приложение N 1).

6.3. Профсоюзный контроль за состоянием охраны труда осуществляет профсоюзный комитет АО «ММК» через свои выборные профсоюзные органы в соответствии с существующим законодательством.

Работодатель обязуется:

6.4. Создавать необходимые условия для работы полномочных по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами.

6.5. Обеспечивать рабочих средствами индивидуальной защиты и инструментом в соответствии с техническими условиями данного производства, профессии. При несвоевременной выдаче спецодежды ее нормативный срок исчисляется с полагающегося срока выдачи.

Работник обязан применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Установить время пользования тепловой спецодеждой и спецобувью с 15 сентября по 15 апреля с корректировкой на погодные условия. Рабочих, направленных в другие цехи, обеспечивать спецодеждой, если ранее выданная им спецодежда не обеспечивает по своим нормам условия безопасности при выполнении работ.

6.6. Проводить подготовку цехов к работе в летних условиях до 1 мая и работе в зимних условиях до 1 ноября текущего года. Проводить мероприятия по пожарной безопасности, обеспечивать производственные и вспомогательные помещения соответствующим противопожарным инвентарем.

6.7. Обеспечить инструктаж по безопасности труда всем работникам, согласно действующим нормативно-правовым актам.

6.8. Проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах или на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта.

6.9. Обеспечивать питьевой режим в горячих цехах, снабжение подогретой газированной водой и чаем, выделяя для этой цели по 3 грамма сухого чая на человека в смену для работников, работающих на работах льготного пенсионного списка N 1, и 1,5 грамма - работникам, работающим на работах пенсионного списка N 2.

6.10. Обеспечить предоставление лечебно-профилактического питания работникам, занятым в особо вредных условиях труда, согласно утвержденному перечню профессий.

Стороны договорились:

6.11. В исключительных случаях совместным решением работодателя и профкома АО «ММК» оказывать материальную помощь в связи со смертью кормильца при несчастных случаях, не подлежащих учету на производстве, из средств АО «ММК» и профбюджета.

7 СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА.

Затраты на социальную сферу производятся в соответствии с утвержденным бюджетом и могут быть уменьшены в случае невыполнения его доходной части.

7.1. Жилищное строительство.

Стороны договорились:

7.1.1. Ввести в эксплуатацию в 1997 году 34,5 тысяч кв. м жилья в многоквартирных домах, из них:

— 4,8 тысяч кв.м построенного за счет средств АО «ММК».

— 29,7 тысяч кв.м построенного через ЖИФ «Ключ» за счет средств застройщиков и предоставленных им займов.

Кроме того - начать строительство 52 индивидуальных домов через ЖИФ «Ключ» за счет средств застройщиков и предоставленных им займов в соответствии с Положением «О предоставлении долгосрочных беспроцентных займов работникам металлургического комплекса для строительства жилья в индивидуальных домах».

7.1.2. Предоставление жилой площади, построенной за счет средств АО «ММК», производить в соответствии с «Положением о порядке предоставления и реализации жилой площади работникам АО «ММК». Постановка на учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, в 1997 году не про-

изводится. Работники, получившие внеочередной аванс на улучшение жилищных условий, исключаются из списков нуждаемости.

7.1.3. Заем предоставляется работникам АО «ММК» в соответствии с Положением, состоящим на учете по улучшению жилищных условий или признанных нуждающимися в улучшении жилищных условий в установленном порядке и заключившими договор на долевое участие в строительстве жилья с ЖИФ «Ключ». Долгосрочный беспроцентный заем предоставляется на срок до 6 лет для однокомнатной квартиры, 8 лет для двухкомнатной и 10 лет для трехкомнатной. Работникам предпенсионного возраста - на срок, позволяющий рассчитаться с займом до достижения ими пенсионного возраста. Заем предоставляется в размере средств, необходимых для строительства 50 % общей площади квартиры в стоимостном выражении на момент заселения дома. Отдельным категориям работников:

— со стажем работы в АО «ММК» 15 и более лет, состоящим на учете по улучшению жилищных условий более 10 лет и не получившим отдельного жилья;

— молодым работникам до 30 лет (в том числе молодым специалистам и приглашенным специалистам), признанным в установленном порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий, в пределах 10 % квоты от общего количества займов;

— работникам, имеющим многодетные семьи (3 и более детей в возрасте до 18 лет) и признанным нуждающимися в установленном порядке;

— одиноким матерям, признанным в установленном порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий.

Заем предоставляется в размере средств, необходимых для строительства 70% общей площади в стоимостном выражении на момент заселения дома. Работники, получившие заем, исключаются из списков нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Организация питания.

7.2.1. Работодатель предоставляет возможность для горячего питания работникам во время рабочей смены. С этой целью заключается договор с ЗАО «КПИТ» АО «ММК».

7.2.2. Работодатель обеспечивает устойчивое функционирование системы оплаты обедов работниками по безналичному расчету с использованием пластиковых карточек АО «ММК» и ПСБ.

7.2.3. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет постоянный контроль за работой столовых и выполнением договорных обязательств.

7.3. Трудовое соревнование.

Стороны договорились:

7.3.1. Организовать и развивать в трудовых коллективах АО «ММК» следующие виды трудового соревнования:

— коллективов цехов и производств за достижение наилучших производственных, качественных и экономических показателей, включая экономию всех видов ресурсов с целью накопления средств на строительство конвертера № 3;

— работников за присуждение почетного звания «Лучший рабочий АО «ММК», «Лучший мастер АО «ММК»;

— коллективов участков, агрегатов, бригад, творческих групп и работников за присуждение почетного звания «Лауреат премии им. Г. И. Носова»;

— молодежных трудовых коллективов за достижение высоких производственных и качественных результатов работы.

7.3.2. Осуществлять поощрение победителей в соответствии с условиями соревнования.

7.4. Управление средствами социального страхования. Охрана здоровья и организация отдыха.

Стороны договорились:

7.4.1. Расходование средств социального страхования производится в соответствии с ежеквартально утверждаемыми сметами. Утверждение смет и контроль за их исполнением производится комиссией по социальному страхованию АО «ММК» в соответствии с Положением.

7.4.2. Своевременно производить выплаты пособий за счет средств социального страхования в соответствии с действующим законодательством, в том числе по временной нетрудоспо-

собности.

7.4.3. Реализовать программу профилактики заболеваний, лечения, оздоровления и отдыха работников и членов их семей, пенсионеров за счет средств АО «ММК», средств социального страхования и личных средств работников. Распределение путевок (направлений) производится профсоюзным комитетом АО «ММК» согласно разрядке, составленной с учетом численности работников и неработающих пенсионеров с последующим утверждением работодателем.

Предусмотреть в социальном заказе АО «ММК» оздоровление следующего количества работников и членов их семей:

— по санаториям-профилакториям — 4000 человек

— по домам отдыха — 15000 человек

— по санаторию «Металлург» — 500 человек

— по детским оздоровительным центрам — 7000 человек

7.4.4. Лицам, получившим путевку и предоставлению услуг утверждать ежеквартально совместным постановлением работодателя и профсоюзного комитета с учетом финансовых возможностей и в пределах бюджетных средств, предусмотренных на эти цели.

7.4.5. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на комбинате по вине работодателя, по рекомендации врачей предоставлять бесплатную путевку на лечение или оздоровление.

7.4.6. Выделять неработающим пенсионерам до 15 % общего количества путевок в санатории-профилактории, дома отдыха и направлений на лечение и обследование в СЦ «Агат».

7.5. Гарантии и льготы работникам.

Работодатель обязуется:

7.5.1. В случае смерти работника (пенсионера) от общего заболевания или несчастного случая в быту семье умершего выплачивать единовременную материальную помощь в размере 10-ти минимальных оплат труда по РФ для работника и 5-ти для пенсионера. Предоставление ритуальных услуг производится через учреждение «Услуги» АО «ММК» согласно Положению.

7.5.2. Установить 6-ти часовую рабочий день для беременных женщин с сохранением заработной платы за сокращенное время. Переводить беременных женщин на легкий труд в цех «Здоровье» на основании медицинского заключения и личного желания с оплатой по среднему заработку.

Предоставлять по просьбе беременной женщины, до ухода в отпуск по беременности и родам, отпуск без сохранения заработной платы.

С учетом производственных возможностей по желанию работающей женщины устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени.

7.5.3. При решении вопросов, связанных с социальной защитой молодых работников АО «ММК» и их семей, стороны договорились:

— утвердить программу «Молодой работник АО «ММК»;

— проводить конференции молодых специалистов и конкурсы профмастерства на звание «Лучший молодой работник АО «ММК» по профессии». Для премирования победителей предусмотреть средства в бюджете социальной сферы;

— продолжить работу по созданию молодежных трудовых коллективов в цехах и производствах;

— предусмотреть выделение помещений для проведения молодежных культурно-массовых и оздоровительных мероприятий (в пределах социального заказа).

7.5.4. Осуществлять поощрение лучших работников в соответствии с Положениями «О трудовых династиях», «О грамоте АО «ММК» и «Почетной грамоте АО «ММК».

Работодатель обязуется:

7.5.5. Выделять работникам с оплатой за счет личных средств, в том числе по безналичному расчету в счет зарплаты, строительные и другие материалы для строительства индивидуальных домов, садовых домиков, гаражей, а также грузовой автотранспорт.

Обеспечивать работников и пенсионеров обработанной землей под коллективные огороды.

Коллективный договор АО «ММК» на 1997 год

ПРОЕКТ

5

МАГНИТОГОРСКИЙ МЕТАЛЛ

Стороны договорились:

7.5.6. С целью повышения эффективности использования садовых участков для удовлетворения потребностей семей металлургов и пенсионеров в самообеспечении овощами и фруктами оказывать помощь садоводческим товариществам в выполнении неотложных работ по их жизнеобеспечению за счет средств профбюджета АО «ММК» (материалами и услугами по зачетным схемам).

7.5.7. Работодатель обязуется в месячный срок производить перечисления в соответствии с личными заявлениями работников по удержаниям из заработной платы.

7.6. Социальная защита ветеранов, неработающих пенсионеров и инвалидов.

Стороны договорились:

— проводить социальную политику поддержки ветеранов, неработающих пенсионеров и инвалидов в виде «адресной» социальной помощи по их заявлениям в соответствии с социальным заказом через благотворительный фонд «Металлург» в пределах средств, предусмотренных бюджетом;

— пенсионерам, имеющим звание «Почетный пенсионер ММК» предоставлять льготы согласно Положению;

— пенсионерам по ходатайству Совета ветеранов АО «ММК» по возможности оказывать помощь в проведении текущего ремонта квартир через БФ «Металлург» в соответствии с социальным заказом.

7.7. Социальная защита инвалидов труда и профзаболевания, семей, потерявших кормильца по вине работодателя.

Работодатель обязуется:

7.7.1. Производить возмещение ущерба пострадавшим на производстве в соответствии с Гражданским кодексом РФ, «Правилами возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей», утвержденными Постановлением ВС РФ от 24.12.1992 года и Законом РФ от 24.11.1995 года «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации о возмещении работодателями вреда, причиненного

работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей».

7.7.2. По договору с БФ «Металлург» оказывать дополнительную социальную и материальную поддержку данной категории пенсионеров.

7.8. Культурное обслуживание и организация физкультурно-оздоровительной работы.

Стороны договорились:

7.8.1. Утвердить программу культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников, членов их семей и пенсионеров в соответствии с социальным заказом для учреждений этого профиля за счет средств от их собственной деятельности, средств бюджетов организаций, средств профбюджета и собственных средств работников.

7.8.2. Предусмотреть в социальном заказе для этих учреждений следующие объемы культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы:

— ДКМ им.С.Орджоникидзе — 482 мероприятия;

— ДКиТ — 428 мероприятий;

— Универсальной массовой библиотеке — 25 000 читателей;

— ОФиЗ «Магнит» — 400 000 посещений.

Профсоюзный комитет совместно с работодателем контролирует выполнение данной программы.

8 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.

8.1. Для обеспечения согласованных действий при решении совместных вопросов стороны обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, вытекающими из законодательства РФ.

8.2. Работодатель, руководствуясь Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 года, КЗоТ РФ, не вмешивается в деятельность профобразований, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих их права, и обязуется обеспечить условия для законной деятельности профсоюза и его выборных органов:

— бесплатное выделение помещений

для работы выборных профсоюзных органов АО «ММК» и оборудованных помещений для проведения собраний (конференций);

— бесплатное оснащение и техническое обеспечение нормального функционирования профсоюзных органов АО «ММК» в соответствии с КЗоТ РФ: мебель, связь, компьютерная техника, освещение, отопление, уборка помещений и их охрана, ремонт и обслуживание компьютерной и множительной техники, транспортная техника (один легковой автомобиль), изготовление необходимой для работы профсоюзных органов печатной продукции;

— предоставление руководителям выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также освобождение от основной работы делегатов, на время участия в работе конференций;

— ежеквартальное перечисление профкомом средств, предусмотренных бюджетом работодателя на проведение культурно-массовой и спортивной работы;

— беспрепятственное бесплатное предоставление информации по социально-трудовым вопросам, а также об условиях труда на рабочих местах;

— функционирование системы безналичной уплаты членских профсоюзных взносов (при наличии письменных заявлений работников), перечисление профсоюзных взносов производится ежемесячно и бесплатно на расчетный счет профсоюзного комитета. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

8.3. Работодатель признает, что:

8.3.1. Работники, избранные в состав профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу и подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета;

8.3.2. Работникам, освобожденным от основной работы вследствие их избрания на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания выборных полномочий работа на прежнем месте (в прежней должности), а при отсутствии — другая равноценная работа (должность) в том или другом (с согласия работника) подразделении АО «ММК». На работников, ос-

вобожденных от основной работы вследствие их избрания на выборные должности в профсоюзные органы, распространяются социальные льготы и гарантии согласно данному коллективному договору.

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается в трудовой стаж в соответствии с законодательством РФ.

8.3.3. Увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.3.4. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, за исключением случаев полной ликвидации предприятия или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

8.4. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, выполнение коллективного договора, торговли и жилищно-бытового обслуживания работников профсоюзным органам предоставляется право:

— беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места;

— проверять работу предприятий торговли и общественного питания, работу медицинских учреждений и здравпунктов, общежитий;

— получать от работодателя все необходимые документы.

8.5. Профком АО «ММК» в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, вправе внести работодателю представление об устранении этих нарушений, которое должно быть рассмотрено в 7-дневный срок.

В случае отказа работодателя удовлетворить эти требования профсоюзного комитета или недостижения согласия между ними в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

8.6. Коллективные трудовые споры (конфликты) разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка для работников АО «ММК»

ПРОЕКТ

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также имеет право на защиту от безработицы. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду; методами убеждения, а также поощрения за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются дисциплинарные взыскания.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Правила вывешиваются на видном месте в структурных подразделениях комбината. Один экземпляр правил вручается при приеме на работу каждому работнику (под подпись).

2 ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ

3. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе на комбинате.

4. При приеме на работу администрация комбината обязана потребовать у поступающего:

4.1. Паспорт, трудовую книжку, а в случае поступления на работу впервые — справку о последнем занятии, выданную по месту жительства, от уволенных из армии — военный билет.

4.2. При приеме на работу, требующую специальных знаний, администрация впра-

ве потребовать от работника предъявления диплома или иного документа о получении образования или профессиональной подготовке.

4.3. Запрещается требовать от работников при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации комбината, который объявляется работнику под подпись. В приказе (распоряжении) должны быть указаны наименование работы (должности) в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или штатным расписанием и условия оплаты труда (тарифный разряд, тарифная сетка и ставка или оклад), размер отпуска. Фактическим допуском к работе считается заключение трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

4.4. При заключении трудового договора (контракта) может быть обусловлено соглашение сторон испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Испытательный срок не может превышать трех месяцев, а в отдельных случаях по согласованию с профкомом — шести месяцев. В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине.

5. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана:

5.1. Ознакомить работника с работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности.

5.2. Проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, ги-

giene труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

6. На всех работников, проработавших более 5 дней, ведутся трудовые книжки.

3 ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТДАТЕЛЯ

7. Работодатель обязан:

7.1. Правильно и производительно организовывать труд работников, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место; своевременно до начала работы, ознакомить с установленным заданием и обеспечить работой в течение всего рабочего дня (смены); обеспечить здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние инструмента, машин, станков и прочего оборудования, а также нормативные запасы сырья, материалов и других ресурсов, необходимых для бесперебойной и ритмичной работы.

7.2. Создавать условия для роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки, техники и научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению эффективности производства, качества работы и выпускаемой продукции, сокращению применения ручного малоквалифицированного труда, улучшению организации и повышению культуры производства.

7.3. Осуществлять меры, направленные на снижение удельных затрат трудовых, материальных и финансовых ресурсов на производство продукции, на более полное выявление и использование внутренних ресурсов, обеспечение научно обоснованного нормирования расхода сырья и материалов, энергии и топлива, рационального и экономного их использования.

7.4. Совершенствовать организацию оплаты труда, научно обоснованное расходование фонда потребления, правильное приме-

нение действующих условий оплаты и нормирования труда, выдавать заработную плату в установленные сроки.

7.5. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую, экономическую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение работников.

7.6. Соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, обеспечивать надлежащее техническое освещение всех рабочих мест и создавать условия работы, соответствующие правилам охраны труда и техники безопасности, санитарным нормам и правилам и др. При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда, работодатель разрабатывает и согласовывает с профсоюзным комитетом меры, обеспечивающие безопасные условия труда.

7.7. Принимать своевременные меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников, а в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащий уход за этими средствами.

7.8. Контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производ-

23 января 1997 года № 13-14

Правила внутреннего трудового распорядка для работников АО «ММК»

ПРОЕКТ

6

МАГНИТОГОРСКИЙ МЕТАЛЛ

ственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране.

7.9. Создавать работникам условия для всемерного повышения производительности труда, эффективности общественного производства, улучшения качества работ, снижения себестоимости выпускаемой продукции, рационального использования рабочего времени и отдыха, сырья, материалов, энергии, других ресурсов, выполнения плана поставок по договорам и заказам, повышения роли морального и материального стимулирования высокопроизводительного труда, решения вопросов о поощрении передовых коллективов и работников, обеспечивать распространение передового опыта и ценных инициатив работников.

7.10. Рассматривать и внедрять изобретения и рационализаторские предложения, поддерживать и поощрять новаторов производства, содействовать массовому техническому творчеству.

7.11. Обеспечивать систематическое повышение деловой (производственной) квалификации работников и уровня их экономических и правовых знаний, создавать необходимые организационные и материальные условия для совмещения работы с обучением на производстве и в учебных заведениях, учитывая интересы каждого из работников.

7.12. Создавать работникам и профсоюзным органам реальные условия для выполнения ими своих полномочий, предусмотренных законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка.

7.13. Обеспечивать ознакомление работников с нормами трудового законодательства, законодательством о собственности, о приватизации, о предприятиях и предпринимательской деятельности, об антимонопольной деятельности.

4 ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

8. Работники обязаны:

8.1. Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда — основу порядка на производстве, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

8.2. Повышать производительность труда, своевременно и тщательно выполнять работы по нарядам и заданиям, нормы выработки и нормированные производственные задания, добиваться выполнения этих норм.

8.3. Улучшать качество работы и выпускаемой продукции, не допускать упущений и брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину, систематически повышать деловую (производственную) квалификацию.

8.4. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты.

8.5. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работ (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся работодателю.

8.6. Содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории АО «ММК», соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

8.7. Коллектив смены передает сменяющему коллективу весь участок работы в надлежащем порядке.

Эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструменту, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам. Экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

8.8. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется тарифно-квалификационным справочником: служащих должностной инструкцией, а также техническими правилами и положениями, утвержденными в установленном порядке.

8.9. Вести себя достойно, соблюдать правила общежития.

8.10. Запрещается приносить, продавать и распивать спиртные напитки, появляться в нетрезвом состоянии на территории АО «ММК». Нарушение этого запрета является нарушением правил внутреннего трудового

распорядка и влечет ответственность (дисциплинарную, административную и т.д.)

5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

9. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи определяются графиком сменности, утвержденным администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом, с учетом специфики работы и мнения трудового коллектива с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и другие учетные периоды.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения в действие.

Работники чередуются сменами равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, через неделю в часы, определенные графиками сменности.

10. До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня — уход с работы в порядке, установленном в структурном подразделении.

11. Работодатель должен организовать точный и быстрый учет явки на работу и ухода с работы. Около места учета должны быть часы, правильно показывающие время.

12. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, наркотическом или токсическом опьянении, администрация не допускает к работе в данный рабочий день (смену). Работник обязан пройти медицинское освидетельствование. В случае отказа от медицинского освидетельствования или невозможности по техническим причинам провести освидетельствование должен быть составлен акт об этом представителем администрации с участием не менее двух свидетелей.

13. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника, но не более чем на 2 часа.

В случае неявки сменщика работник заявляет об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

14. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ работодателем может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством, с разрешения профсоюзного комитета АО «ММК».

15. Запрещается в рабочее время: созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам, если на это затрачено более 5-10 минут рабочего времени.

6 ВРЕМЯ ОТДЫХА

16. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов.

Перерыв не включается в рабочее время. Работник использует перерыв по своему усмотрению. На это ему устанавливается время по согласованию с профсоюзным комитетом.

17. На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

Перечень таких работ, порядок доставки пищи и место ее приема устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

18. Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами (вместе со временем обеденного перерыва) устанавливается не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отпуску смене.

19. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха устанавливается не менее 42 часов.

20. Ежегодный отпуск предоставляется рабочим и служащим продолжительностью не менее 24 рабочих дней.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 5 января текущего года и доводится до сведения всех работников. Изменения в график отпусков вносятся администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

7 ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

21. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение квалификации и

производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение Почетной грамотой;
- д) присвоение почетного звания.

Поощрения, предусмотренные подпунктами а, б, в настоящего пункта, применяются работодателем по согласованию, а предусмотренные подпунктами г, д — совместно с профсоюзным комитетом АО «ММК». При применении поощрения учитывается мнение работников подразделения (цеха) АО «ММК».

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

22. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, повышающим свою квалификацию, предоставляются в первую очередь преимущественные льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха, улучшение жилищных условий и др.).

Таким работникам могут быть повышены разряды, оклады в установленном на комбинате порядке.

За особые трудовые заслуги работники представляются в высшие органы к поощрению, награждению орденами, медалями, присвоению звания «Лучшего работника» по данной профессии, званий «Почетный металлург», «Почетный горняк», «Лучший рационализатор» и «Лучший изобретатель», знаками «Трудовой славы» трех степеней и «За работу без аварий» двух степеней.

23. За успехи в труде работникам подразделений АО «ММК» применяются меры морального и материального поощрения, выдвигаются кандидатуры на представление к государственным наградам, устанавливаются дополнительные льготы и преимущества за счет средств, выделенных согласно действующему порядку на эти цели для новаторов и передовиков производства, а также лиц, длительное время работающих на комбинате.

8 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

24. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

25. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) строгий выговор;
- г) увольнение (пункты 3, 4, 7, 8 ст.33 и пункт 1 ст.254).

26. Работникам, совершившим прогул без уважительной причины (в том числе отсутствовавшим на работе без уважительной причины более трех часов в течение рабочего дня непрерывно или суммарно), ежегодный оплачиваемый отпуск уменьшается на число дней прогулов. При этом продолжительность отпуска не может быть менее 24 рабочих дней.

Отпуск уменьшается за тот рабочий год, в котором допущены прогулы, независимо от времени использования отпуска.

Работодатель по согласованию с профсоюзным органом применяет к нарушителям трудовой дисциплины, следующие дополнительные меры воздействия:

не предоставляет очередной отпуск в летний период;

не предоставляет путевок в дома отдыха, санатории, санатории-профилактории в течение года с момента совершения прогула.

27. Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

28. Дисциплинарное взыскание налагается генеральным директором комбината, а также другими лицами согласно перечню должностных лиц, имеющих право налагать дисциплинарные взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

29. Работники проявляют строгую товарищескую требовательность к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности, применяют к членам коллектива за нарушение трудовой дисциплины меры

общественного взыскания (товарищеское замечание, общественный выговор), ставят вопрос о применении к нарушителям трудовой дисциплины мер воздействия, предусмотренных законодательством.

30. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть, затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания, однако отказ должен быть зафиксирован в присутствии свидетелей.

Дисциплинарные взыскания применяются работодателем непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

31. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под подпись в трехдневный срок.

Приказ (распоряжение) должен быть доведен до сведения работников подразделения (цеха).

32. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация по своей инициативе или ходатайству работников может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания в течение года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при этом проявил себя как добросовестный работник.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не могут быть применены меры поощрения.

9 УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

33. Прекращение трудового договора (контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели.

Работник вправе до истечения срока предупреждения отозвать заявление об увольнении.

По истечении указанных сроков предупреждения работник вправе прекратить работу, а администрация обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Заявление об увольнении дается секретарю начальника цеха (отдела, управления и т.д.).

Секретарь обязан принять заявление и зарегистрировать его в специальном журнале с указанием даты подачи (получения) заявления и определить дату окончания срока предупреждения, после которой работник считается уволенным.

Отсутствие на заявлении чьих-либо виз и иные обстоятельства не могут являться основанием для отказа в принятии заявления.

В день подачи заявления секретарь обязан передать его руководителю структурного подразделения или лицу, его замещающему.

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Расторжение трудового договора по инициативе администрации производится без согласия соответствующего профсоюзного органа за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) администрации, который объявляется работнику под подпись.

В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесением в нее записи об увольнении и проинформировать о окончательном расчете.

Днем увольнения считается последний день работы.

При задержке выдачи трудовой книжки по вине администрации работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула. Днем увольнения в этом случае считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения издается приказ и вносится запись в трудовую книжку работника.

Записи о причинах увольнения в трудовые книжки должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства со ссылкой на соответствующую статью и пункт закона.



Долги будут расти

Если 1992 — 1995 годы прошли под знаком формирования крупных монопольных образований, называемых ФПГ (финансово-промышленные группы), выплывших с рынка «мелочевку» и уничтожавших конкуренцию (не путать с разделом на зоны и зоны конкурирующих финансовых и сырьевых королей), а прошедший был исполнен на то, чтобы всеми способами сохранить завоеванное, то 1997 год пройдет, скорее всего, «под знаком Ливры» (от Ливши) — так окрестили журналисты новую дивинку — «евробонды».

До 1994 года убыточность и бесхозяйственность покрывали за счет инфляции — нежной эмиссии, инфляционных кредитов энтробанка и кредитов МВФ. В 1995-1996 годах — за счет эмиссии ГКО и западных кредитов. С помощью этих «ценных» бумаг экономики было выхвачено 150 триллионов блей, ушедших в том числе через «черную иру» под названием Чечня, истраченных на бирательные кампании. Ни инвестиций, ни шевых кредитов, ни налоговых послаблений, необходимых для выхода из экономического кризиса, по-настоящему сделано не было.

На 1997 год предусмотрен выпуск еще на триллионы ГКО. Но главной ценной бумагой года обещают стать евробонды. ГКО чатали, наращивая внутреннюю задолженность и накапливая инфляционный потенциал, евробонды — под «труднодоступное» рье, ресурсы и недвижимость. Если их прожжа пройдет успешно, то, возможно, заплат и какие-нибудь территории (острова там и республики...).

На один миллиард долларов в ноябре ушедшего года к разместили. В наступившем намерены вести эту сумму до 100 миллиардов. Эту цифру полезно сравнить с нашим уже жмущимся Востоком и Западом внешним долгом — он приближается к 150 миллиардам долларов. Коль операция «Ливр» пройдет пешно, к концу 1997 года наш внешний долг составит не менее 250 миллиардов долларов. Не трудно предположить, что вырученные от продажи евробондов деньги уйдут по тем же каналам и на аналогичные цели, что и ручка от продажи ГКО. Хотя не исключено, что часть их будет использована на пошение долгов перед населением. Пенсионеры получат свои пенсии, шахтеры — заработную плату, а их дети и внуки начнут формировать отряды по защите отечества от юзевых порабощателей. Потому что, столпившись с нашей неплатежеспособностью, падные (и восточные) владельцы ценных маг потребуют отдать заложенное...

После длительных переговоров с господином Березовским чеченцы выставили счет за инесенный войной ущерб в 150 миллиардов долларов. В 1997 году эту тему могут чать раскручивать. И получится, что Россия нужны или очень большие деньги, или ень веский повод для отказа платить долги. (Как было в 1917-м...) Если от внутренних

В 1992 году Россия начала радикальные реформы, а по сути, беспрецедентный переход от директивно-плановой системы хозяйствования к рыночной экономике. На этом труднейшем пути нас поджидали удача и ошибки, победы и поражения. Чего больше? На этот счет существуют различные точки зрения и среди ученых, и среди рядовых граждан.

Сейчас, когда страна вступила в 1997 год, дискуссии разгорятся с новой силой. Они неизбежны и даже полезны, потому что в спорах рождается истина.

Сегодня мы публикуем во многом противоположные мнения двух известных экономистов.

долгов правительство просто откажется (как отказывалось от долгов по сбережениям в 1992 году и по «неотваренным» собственностью ваучерам в 1993-1994 годах), то по внешним придется расплачиваться сырьем и территориями.

Хорошая цифра инфляции 0,8 процента не радует тех, кто по полгода не получал заработной платы, пенсий, пособий. Не будет она радовать и в наступившем году. Все знают, что за успокоительными цифрами низкой инфляции стоят повсеместные неплатежи. Финансовая стабилизация без сокращения государственных расходов и с наращиванием долгов оказалась такой же липой, как и народная приватизация, в результате которой никто из простых людей не получил ни собственности, ни дивидендов, и не появилось ни одного частного (в собственном смысле этого слова) среднего или крупного промышленного предприятия.

Многие требуют запустить печатный станок. Это равнозначно самообворовыванию. На инфляции опять выигрывают банки и те, кто находится у распределителей кредитных, налоговых и прочих благ. Все остальные проигрывают. Так что выбор между закладом страны через евробонды и печатным станком равнозначен: в обоих случаях — тулук.

Наша «этапная трансформация», сопровождающаяся бессмысленным и грубым обманом населения, уже обернулась развалом многих нравственных и финансовых основ хозяйственной и социальной жизни. За псевдоприватизацию государство заплатило тяжелейшим промышленным кризисом и утратой стимулов роста и развития. За псевдолиберализацию — скрытой многомиллионной безработицей (без пособий и заработной платы), со всеми вытекающими отсюда социальными болезнями и пороками. Конфискация сбережений привела к утрате доверия к собственной финансовой системе, восстановит которое не сможет никакая «дедолларизация». Посыпанная «налоговой дустом», промышленность идет под откос, оказавшись ненужной ни себе, ни людям.

Вводимая с началом наступившего года водочная монополия, по-моему, взвинтит цены, обеспечит взятками таможенников, даст работу автоматчикам на проходных и вернет нас к самогоноварению, приблизив всех к народно-освободительной войне, которая коснется и тех, на ком провели этот бессмысленный социальный эксперимент. История никогда не возвращается в виде фарса.

Никакие потуги по несобираемости налогов и заклинания по поводу экономического роста не возымеют эффекта до тех пор, пока свободная от чиновничьего мародерства самодеятельность граждан не найдет себе источники реализации. Это и будет началом экономического, а следовательно, и социального выздоровления общества.

Лариса ПИЯШЕВА,
доктор экономических наук.

Не надо запугивать

Положение в экономике хоть и чрезвычайно сложное, но совсем не гибельное, как пытаются представить иные предсказатели. Между прочим, с самого начала реформ, с 1992 года, начали за чем-то запугивать россиян одним и тем же: якобы неминуемым крахом, всяческими бедами, а вот уважаемая экономист Л. Пияшева — и будущим «рабством». Мол, в 1997 году российские власти намерены до конца погубить страну — взять за рубежом под ценные бумаги («евробонды») аж 100 миллиардов долларов. Таким образом, наш внешний долг якобы достигнет 250 миллиардов «зеленых», и станем мы «колонией»... Хочу заявить со всей ответственностью: это полный бред. Любкой человек, мало-мальски разбирающийся в мировой экономике, знающий, что такое рынок еврооблигаций, его масштабы, возможности заимствований, понимает, что названная цифра — просто плод большого воображения и находится за пределами серьезно обсуждения. Можно спорить, сколько денег та или иная страна в состоянии взять на этом рынке, не разрушая его и не ухудшая условий заимствований (скажем, 2-5 миллиардов долларов), но ясно, что ничего близкого к ста миллиардам быть не может.

Другое дело — стоит ли брать даже эти два миллиарда, увеличивая долги государства. Если деньги пойдут на дело, скажем, на инвестиции, обещающие быструю отдачу, — один разговор, на «проедание» — совсем другой. Но если власти все-таки решили брать займы, то лучше уж получить деньги в валюте на мировом рынке ценных бумаг под 9,5 процента годовых, как это было сделано в прошлом году («евробонды»), чем наращивать внутренний долг под 150 процентов. Так что выпуск наших еврооблигаций в 1996 году — это скорее успех правительства, чем недостаток в его работе.

Львиная доля тех средств, которые занимает Россия, идет на выплаты процентов и расчеты по внешним долгам бывшего СССР. Занимал Советский Союз — отдавать приходится России. Обществом об этом по-настоящему не знает. Более того, нередко виху в печати «лукавые» цифры. На конец 1991 года ситуация была такова: долг СССР составлял почти 120 миллиардов. Что-то удалось погасить путем взаиморасчетов. И на первое января 1995 года долг бывшего СССР составил 109 миллиардов долларов (с учетом процентов) плюс еще 10 миллиардов, которые взяла Россия. За счет процентов «советский» долг продолжает увеличиваться. Для выплат приходится идти на новые заимствования. Как видите, говорить, что страна живет на чьи-то «подачки», просто нечестно.

Однако ни внешние, ни внутренние заимствования никаких проблем не решат. Это только способ (притом не лучший) отложить лечение болезни на потом, но сама по себе болезнь не пройдет, наоборот, состояние будет только ухудшаться. Вот почему нельзя дальше уходить от решительных мер, выжидать и как бы «плыть по воле волн». Проблемы, если их не решать, накапливаются и обостряются. Вот, скажем, такой острый вопрос, как бедственное состояние армии. Нет денег, солдаты и офицеры голодные, все разваливается. Но разве еще в 1993 году не ясно было, что страна не сможет содержать такую армию, что надо сокращать число видов вооруженных сил, упрощать структуру управления войсками — словом, проводить энергичные реформы? Если три года откладывать их, ситуация в армии действительно обострится до предела. Что мы и наблюдаем. Сегодняшние бюджетные проблемы в этой сфере власти сами создали своим бездействием еще в 1993 году.

И таких примеров можно привести много. Скажем, основа основ — оживление экономики. Здесь среди прочего серьезный тормоз — непомерно высокая ставка налога на зарплату (более 40 процентов вместе с отчислениями в небюджетные фонды). Такая «удавка» разрушает стимулы к развитию производства, выталкивает экономику в «тень». Вопрос понятен, есть и подходы к решению его, но дальше разговоров дело не идет.

А что происходит в жилищно-коммунальной сфере? Стоимость услуг стремительно растет, все большие трудности испытывают и муниципальные власти, и жильцы. В этой сфере назревают серьезные неприятности. А ведь выход найти не так уж сложно. Наши жэки, дезы, РСУ не должны быть монополистами. Пусть обслуживанием домов, ремонтом, строительством занимаются те фирмы, которые предлагают лучшие условия и выигрывают конкурс. Там, где это делается, результаты блестящие. Расходы на жилье удается снизить почти вдвое. В масштабах страны это даст триллионы рублей. Но тендерные и другие рыночные механизмы очень медленно внедряются в жилищно-коммунальную сферу. И в результате у нас эксплуатационные расходы на жилье (на квадратный метр площади) в ряде городов намного выше, чем в Лондоне и Париже.

Не первый год ведутся разговоры об упорядочении системы социальных льгот. Сегодня их получают и те, кому это необходимо, и совсем не нуждающиеся. Мы тратим очень большие деньги на социальную поддержку (многие десятки триллионов рублей), а бедным достаются крохи (всего где-то около 20 процентов). Здесь теряем огромные средства, которые могли бы пойти на зарплату врачам, учителям, работникам бюджетной сферы. Знают ли об этом власть предержащие? Без всякого сомнения. Но тоже откладывают решительные действия в этой сфере на потом. Не решается и другая важнейшая проблема — отношения федерального и региональных бюджетов. У нас стало неоправданно большое число дотационных регионов. Прежде всего потому, что нет продуманных законов, нет ни должного контроля расходования выделяемых средств, ни глубокой проверки обоснованности финансовых требований местных властей. Без наведения здесь порядка мы никогда не справимся с бюджетным кризисом.

Егор ГАЙДАР,
доктор экономических наук.

Скрытая зарплата

бы «для завоевания мирового рынка»), а в действительности большую часть ее реализуют в России по более высокой цене. Чтобы запутать следы, нередко имитируют как бы возвращение непроданного товара из-за границы, хотя на самом деле его нигде и не увозили. В зарубежную фирму посылали только документацию, на которой иностранными печатями удостоверилось: такие-то изделия проданы здесь не удалось, они отправлены назад в Россию. «Навар» с этих операций может составлять миллионы долларов.

Поражает фантастическая изобретательность, с которой в России разрабатываются способы сокрытия зарплат. Масштабы этого явления колоссальны — по данным Госкомстата, примерно 250 триллионов рублей в одном только 1996 году. Столько денег получили россияне за свою работу в обход официальных бухгалтерских ведомостей. Таким образом, скрытая зарплата стала нынче второй (и весь ма весомой) составляющей доходов многих миллионов россиян.

Но как же, спрашивается, специалистам Госкомстата удалось проникнуть в эту тайну? Сравнение того, что россияне получили и истратили, привело к сенсационному

результату. И в 93-м году, и в 94-м, и в 95-м в 96-м расходы россиян больше, чем их официальные доходы. «Перерасход» составлял вначале 1,1 триллиона, а в 95-м году — уже 53,7 триллиона. Эти серьезные расхождения требовали дальнейшего всестороннего исследования. Вывод таков: суммарные накопления россиян из месяца в месяц растут. Откуда берутся средства? Этот таинственный источник — «скрытая зарплата».

Результаты проведенных статистиками исследований расчетов представляют немалый интерес. Наглядно видно, как с каждым годом расширяется теневой сектор и увеличиваются масштабы скрытой зарплат: 9,1 триллиона (1993 год), 52; 170; 250 триллионов, или 11 процентов от валового внутреннего продукта (ВВП). В эти самые годы уровень официально регистрируемой оплаты труда (в процентах от ВВП) снижался. Выходит, все большая часть денег переводится «из света в тень» и выплачивается по «особым» каналам. Нынче «подпольный» сектор, по данным ФСБ, составляет почти половину (42 процента) легального.

Примерно такое же соотношение между официально начисленной зарплатой в прошлом году (600

триллионов рублей) и выплачиваемой скрытно (250 триллионов). Это значит, что на каждые сто тысяч рублей, выплачиваемых официально, приходится более 40 тысяч «незаконных». Незаконным, однако, остается вопрос, кто же получил эти скрытые 250 триллионов рублей — бедняки, «середняки», богатые? Думаю, все же, что не официальные бедняки. «Теневые» выплаты могут производить те предприятия и организации, которые находятся на плаву, имеют деньги. А таких у нас чуть больше половины. Остальные — убыточные или вообще «лежащие». О скрытой зарплате там не может быть и речи. Или, скажем, работники бюджетной сферы, с которыми никак не могут рассчитаться федеральные и местные власти, — говорить о «теневых» выплатах здесь тоже всерьез не приходится.

Кстати, если бы вся зарплата выплачивалась официально, то бюджет получил бы дополнительно не менее 30 триллионов рублей, что позволило бы заметно улучшить материальное положение нуждающихся.

Виталий ГОЛОВАЧЕВ,
политический обозреватель
газеты «Труд».
(Публикуется в сокращении).



Начало на 1 стр.)

Возможно ли, чтобы банкиры почали почти вдвое меньше «средних» москвичей? Абсурд. Жадность, как говорится, хитрецов сгла. Стремясь обмануть государство и уйти от налогов, они лишь увлекли к себе внимание заинтересованных органов. (Кстати, по конфиденциальной информации, нковские работники получают критически от 10 до 30 миллионов блей в месяц.)

Существенные искажения официальной отчетности по зарплате имеются и в других отраслях. Вообще существуют десятки, а может, и сотни способов «увести» деньги из бухгалтерских документов «в тень». Среди наиболее распространенных — расчеты с клиентом «черным налом» (наличными в обход кассы), оформление фиктивных банковских счетов, использование всевозможных страховок.

Приведу еще одну схему. Завод продает продукцию якобы за границу, причем по низким ценам (как

Положение о порядке доплаты за стаж работы в АО ММК

1. Настоящее положение предусматривает порядок доплаты к тарифным ставкам за стаж работы в АО ММК.

2. Размер доплаты к тарифным ставкам устанавливается в процентах в зависимости от непрерывного стажа работы в АО ММК:

- от 1 года до 3 лет — 5% месячной тарифной ставки;
- свыше 3 лет до 5 лет — 10% месячной тарифной ставки;
- свыше 5 лет до 10 лет — 15% месячной тарифной ставки;
- свыше 10 лет до 15 лет — 20% месячной тарифной ставки;
- свыше 15 лет — 30% месячной тарифной ставки.

Доплата выплачивается ежемесячно.

3. Непрерывный стаж работы определяется соответствующими кадровыми службами АО ММК. Размер доплаты определяется ежеквартально.

Непрерывный стаж работы, дающий право на получение доплаты, включает время работы на комбинате с учетом времени обучения на рабочих местах, на курсах в ЦПК «Персонал», в учебных заведениях по направлению АО ММК.

Не прерывает, но не засчитывается в стаж:

- служба в рядах защитников Отечества;
- время нахождения в загранкомандировках;

- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет;
- время пребывания на выборной работе;
- время лечения от алкоголизма, отбывание исправительно-трудовых работ по месту работы, время прогулов и нахождения под арестом.

По достижении работником пенсионного возраста для выхода на пенсию на общих основаниях доплата за стаж не производится.

4. Руководителю подразделения предоставлено право за нарушение трудовой и производственной дисциплины (прогул, авария по вине работника, нахождение в нетрезвом состоянии на рабочем месте и др.) лишать работника полагающейся ему доплаты за стаж работы полностью или частично на месяц, три или до конца текущего года.

Работник теряет право на получение доплаты за стаж работы за весь год в связи с отбыванием исправительно-трудовых работ по месту работы.

Лишение доплаты за стаж оформляется распоряжением руководителя, согласованным с профсоюзной организацией.

5. Доплата включается во все виды начисления среднего заработка (для пенсии, отпуска и т. д.). Шифр доплаты — 410.

6. При увольнении работника по собственному желанию, на пенсию, в связи с переводом в другое подразделение АО ММК и другим уважительным причинам доплата выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

7. С вводом настоящего положения ранее действовавшее положение отменяется.

Положение о порядке начисления доплаты работникам АО ММК за многосменный режим работы, раскомандировку и предсменный инструктаж.

1. Настоящее Положение предусматривает единый порядок доплат к тарифным ставкам за работу в многосменном режиме (в ночную и вечернюю смены, за переработку по графику), за время, затраченное на раскомандировку и предсменный инструктаж.

2. Устанавливаются следующие размеры доплаты:

- за многосменный режим работы (шифр вида оплаты — 300) — 25% тарифной ставки для работающих по 3-х сменным графикам № 1, 3, 5 особому и 2-х сменным четырехбригадным непрерывным графикам № 2, 2а, 8;
- 10% тарифной ставки для работающих по прерывным двухбригадным 2-х сменным графикам № 4а, 5а, особому;
- за время, затраченное на раскомандировку и предсменный инструктаж (шифр вида оплаты — 295) — 10% тарифной ставки присвоенного разряда.

Доплата начисляется в полном размере

при регулярном посещении работником раскомандировок и предсменных инструктажей. При нерегулярном посещении раскомандировок и предсменных инструктажей доплата уменьшается до 10% пропорционально количеству посещений. Учет посещений возлагается на сменных руководителей и ведется в отдельном журнале. По окончании отчетного месяца журналы сдаются в БОТИЗ цеха для корректировки доплаты.

3. Доплаты включаются во все виды начисления среднего заработка (пенсия, отпуск и т. д.).

4. Любые виды премий на эти доплаты не начисляются.

5. Доплаты начисляются:

- сдельщикам — в отдельном наряде или таблице для оплаты;
- повременщикам — в таблице для оплаты — за фактическое время, отработанное в многосменном режиме.

6. С введением настоящего Положения ранее установленные доплаты за многосменный режим работы, раскомандировку и предсменный инструктаж отменяются.

Положение о порядке начисления доплаты за работу в газопрозрачном аппарате работникам АО ММК.

1. Настоящее положение устанавливает порядок начисления доплаты за работу в газопрозрачном аппарате и распространяется на все подразделения АО ММК.

2. Доплата начисляется независимо от квалификации работника, его разряда, тарифной ставки (оклада) в следующем порядке:

Наименование подразделений	Размер за 1 час., руб.	Сумма доплаты
1. Газопрозрачная станция	12000	Определяется умножением размера доплаты за 1 час
2. Другие цехи	5000	на часы фактической работы в газопрозрачном аппарате.

3. За активную профилактическую работу по предупреждению газовых аварий лучшие члены добровольной газоспасательной дружины могут премироваться в размере 120,0 тыс. руб. за полностью отработанный месяц по списку, согласованному с ГСС.

4. При введении на комбинате коэффициента индексации к тарифным ставкам (окладам) сумма доплаты и премии корректируется на этот коэффициент.

5. Доплата, предусмотренная настоящим положением, производится работникам, обученным работать в газопрозрачном аппарате и фактически в отчетном месяце выполняющим работы в газопрозрачном аппарате.

6. Все виды премий на указанную доплату не начисляются.

7. Доплата за работу в газопрозрачном аппарате входит во все виды среднего заработка. Шифр доплаты — 240.

8. Начальникам цехов, других подразделений АО ММК по представлению руководителей соответствующей службы (механики, электрики и т. п.) предоставлено право снижать размер переменной (поощрительной) части оплаты труда работникам, имеющим удостоверение на право производства газопрозрачных работ, но отказывающихся их выполнять в газопрозрачном аппарате, а также за нарушение правил техники безопасности при производстве газопрозрачных работ, за некачественное или в неполном объеме выполнение работ, предусмотренных в наряде-допуске.

9. Основанием для начисления доплаты за работу в газопрозрачном аппарате является справка, подписанная руководителем ГСС, о количестве часов, отработанных в газопрозрачном аппарате в отчетном месяце.

10. С вводом настоящего положения отменяется ранее действующее положение и изменение к нему о доплате за работу в газопрозрачном аппарате.

Каждый следующий номер «ММ» ждет вашей рекламы, господа!

Телефон: 33-40-35

Продукты мелким оптом

Джемы пр-во Дания в ассортименте 508г.	10400 р.
Кофе PELE Royal в ст/б, ж/б	от 6100 р.
Кексы Weesi 300 г.	5600 р.
Мини рулет Rolina	9300 р.
Суфле пирожное 300г.	11500 р.
Грибы шампиньоны 314г.	5300 р.
Говядина тушеная	6100 р.
Макаронные изделия Pasta Zarra 500 г.	3500 р.
Маргарин в ассортименте в пачках по 500 г.	от 4100 р.

Все продукты имеют сертификат качества.

Магазин "Огни Магнитки" - 37-19-63

ТЕАТР КУКЛЫ И АКТЕРА «БУРАТИНО»

30 января и 1 февраля

Премьера!

Н. Коляда.

«ПОЛОНЕЗ ОГИНСКОГО»

Режиссер-постановщик

Виктор ШРАЙМАН /Израиль/.

Начало спектаклей в 18.00.

Справки по тел.: 37-07-23 и 37-09-63.

ОБЪЯВЛЕНИЯ «ММ»

МЕНЯЮ

Участок под строительство дома на Флюсовой (Агаповка), 10 соток, фундамент, погреб, времянка, подведены теплоцентраль и вода — на жилье в Магнитогорске, или продам. Тел. 31-78-48.

ПРОДАМ

М/у «Клара», «Герда», «Марина», «Карина»; спальни «Викинг», «Скиф»; стенку «Урал». Тел. 34-80-84, 30-86-17, ГАЗ-2410 1991 г. в. Тел. 34-80-84. Дом. Обр.: Жуvasина. 7 (ост. «Полевая»).
Антикварную и религиозную литературу. Тел. 21-08-31.

КУПЮ

1-комнатную «хрущевку». Тел. 20-42-67.

РАЗНОЕ

Срочный ремонт холодильников с гарантией, по низким ценам. Тел. 37-62-48, 30-35-62, после 18.00.
Предлагаю услуги няни. Тел. 34-31-23.

ГАСТРОЛИ В МАГНИТКЕ

ЛАУРЕАТА
МЕЖДУНАРОДНОГО
ФЕСТИВАЛЯ В ПОЛЬШЕ
ОРЕНБУРГСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ТЕАТРА КУКОЛ
«ПЬЕРО»

Спектакли для детей на сцене театра куклы и актера «Буратино»
8 февраля — М. Барменев.

«О волшебной силе
и солдацкой доле»

9 февраля — А. Дворский.

«Прыгающая принцесса»

Начало в 11.00, 13.00 и 15.00 час.

Билеты продаются в кассе театра.

Справки по телефонам:

37-07-23 и 37-09-63.

ПИСЬМО В РЕДАКЦИЮ

Выражаем глубокую признательность коллективу ЦРМО № 1 за огромную помощь и поддержку, оказанную в организации похорон любимого мужа, отца, дедушки

ПИС Франциска Владимировича.

Низкий Вам поклон.

БЛИЗКИЕ И РОДНЫЕ.

Коллектив домашнего цеха скорбит по поводу смерти ТОНИНА Владимира Викторовича и выражает соболезнование семье и близким покойного.	Коллектив локомотивного цеха ЖДТ АО ММК скорбит по поводу смерти ШИГОРИНА Ивана Ивановича и выражает соболезнование семье и близким покойного.
Коллектив цеха пути ЖДТ АО ММК скорбит по поводу смерти УГЛИЦКОГО Петра Ивановича и выражает соболезнование семье и близким покойного.	Коллектив локомотивного цеха ЖДТ АО ММК скорбит по поводу смерти КРУПИНОЙ Марии Герасимовны, и выражает соболезнование семье и близким покойной.
Коллектив механического цеха ЗАО «Марс» скорбит по поводу смерти ГРЕВЦОВА Николая Михайловича и выражает соболезнование семье и близким покойного.	Коллектив цеха эксплуатации ЖДТ АО ММК скорбит по поводу смерти КАЙРЯК Семена Федоровича и выражает соболезнование семье и близким покойного.
Коллектив мартеновского цеха скорбит по поводу смерти УЛЕЦКОГО Ивана Федоровича и выражает соболезнование семье и близким покойного.	Коллектив ЛПЦ № 2 скорбит по поводу смерти ЖУРАВЛЕВОЙ Татьяны Григорьевны и выражает соболезнование семье и близким покойной.
Коллектив сортового цеха скорбит по поводу смерти БЕЛОНОВОЙ Таньши Родионовны и выражает соболезнование семье и близким покойной.	Коллектив ЛПЦ № 2 скорбит по поводу смерти ОРЛОВА Бориса Федоровича и выражает соболезнование семье и близким покойного.
Коллектив локомотивного цеха ЖДТ АО ММК скорбит по поводу смерти БЕЛЯШОВА Владимира Григорьевича и выражает соболезнование семье и близким покойного.	Коллектив ЗАО «Огнеупор» скорбит по поводу смерти ХАЙРИТДИНОВА Мифтаха и выражает соболезнование семье и близким покойного.
Коллектив локомотивного цеха ЖДТ АО ММК скорбит по поводу смерти ПОЛЮЩУКА Сергея Васильевича и выражает соболезнование семье и близким покойного.	Коллектив ЦРМО № 1 и редакции газеты «ММ» скорбит по поводу смерти ветерана труда ПИС Франциска Владимировича и выражает соболезнование семье и близким покойного.

Газета зарегистрирована
Региональной инспекцией
по защите свободы печати
и массовой информации
(г. Екатеринбург).

Регистрационный № Е-0370.
Учредитель — акционерное
общество «Магнитогорский
металлургический комбинат».
(455002, Кирова, 93).

Зам. главного редактора М. А. КОТЛУХУЖИН.

Наш
адрес:

455006, Кирова, 97

Приемная — 33-75-70;
зам. редактора — 33-76-04;
секретариат — 33-40-35;
отдел рекламы — 33-40-35;
корреспонденты — 33-14-42,
33-47-04, 33-31-33, 33-09;
фотокорреспонденты — 33-07-98

В течение года выпускается 250 номеров. Газета выходит по вторникам, четвергам и субботам. Письма и рукописи не рецензируются. Позиция авторов публикаций может не совпадать с позицией редакции. За достоверность рекламы, объявлений, программ телевидения редакция ответственности не несет.

Подписанов в печать 22.01.97 в 16.00.
Заказ № 237. Объем 2 печ. лист.
Печать офсетная.
Тираж 18729. В Роспечать 50 экз.
Компьютерная верстка и набор выполнены в редакции газеты «Магнитогорский металл».

Отпечатано в ЗАО «Магнитогорский Дом печати»
(455000, г. Магнитогорск, К. Маркса, 69).