

«МЕТАЛЛУРГ» СТАЛ ПЕРВЫМ В РЕГУЛЯРНОМ ЧЕМПИОНАТЕ



МАГНИТОГОРСКИЙ Металл

Газета открытого акционерного общества «Магнитогорский металлургический комбинат»

№ 44-45
(10763-10764)

6 МАРТА

2001 года

ВТОРНИК

Цена договорная
Газета выходит с 5 мая 1935 года

ГЛАВНОЕ СОБЫТИЕ

ТРУБА ЗОВЕТ НА РЫНОК

В дочернем предприятии комбината — ЗАО «Комплекс глубокой переработки» — пущена в эксплуатацию автоматизированная линия горячего цинкования труб и дорожных ограждений.

Торжественная церемония, посвященная этому событию, состоялась в минувшую пятницу, 2 марта, в седьмом листопрокатном цехе, где установлен и работает современный производительный агрегат. В Магнитке получена новая качественная продукция, в которой нуждается отечественный рынок. Впрочем, оцинкованные на новом оборудовании трубы вполне устроят и зарубежного потребителя, так как соответствуют весьма строгому европейскому стандарту качества этой продукции. А оцинкованные дорожные ограждения стали долговечнее и обрели лучший товарный вид. Таким образом, на ММК успешно пройден еще один этап выполнения обширной программы дальнейшей переработки производимого металла.

Идея осуществленного ныне проекта появилась в 1998 году после успешной покупки в Италии и пуска в эксплуатацию на ММК трубоэлектросварочного стана. На нем получают трубы диаметром от 40 до 140 мм. И это был не первый опыт работы с итальянскими производителями технологического оборудования и технологий. В Магнитке, кроме этой новой, установлены и работают уже три итальянские линии: по производству каркасов с эффективным утеплителем для строительства домов монолитным способом, стеновых блоков и бытовой сантехники — кранов-смесителей. Поставку линии горячего цинкования труб и дорожных ограждений осуществила швейцарская фирма «Ситко», с которой у ММК налажено деловое сотрудничество. А на монтаж, отладку и пуск в работу линии ушло всего лишь немногим более года.

Вопрос простой: разве рынок труб в России не сформировался, что вот так, без сомнений, можно выходить на него с новой продукцией? До последнего времени в России основными производителями электросварных оцинкованных водогазопроводных труб являлись четыре предприятия — Челябинский трубопрокатный, Таганрогский металлургический, Северский трубный заводы и предприятие «Агрисовгаз». Не будем забывать и об украинских трубах, которые стабильно поставляются на российский рынок. Теперь ко всем этим производителям добавился и ММК. Конкуренция? Само собой. И, причем, жесткая. Однако ММК и Комплекс глубокой переработки уверены в успешной реализации оцинкованной продукции. Рассказывает заместитель директора комплекса Андрей Дук:

— Черные трубы, которые комплекс выпускает на трех своих трубоэлектросварочных станах, соответствуют европейским требованиям качества. Теперь же они приобрели привлекательное для потребителя свойство — прекрасное антикоррозионное покрытие. Линия горячего цинкования — автоматизированная. И это гарантирует соблюдение необходимого для успешной продажи требования к горячеоцинкованным трубам — европейского стандарта качества EN 10240. Если положено оцинкованной трубе иметь толщину внутреннего покрытия в 60 микрон, а внешнего — 30, то именно так и будет. В этом можно быть уверенным. Мало того, если потребителю требуются иные параметры толщины покрытия, то данная линия позволяет варьировать их, но опять-таки в строгом соответствии с заданной программой. Качество продукции — это

наш пропуск как на отечественный рынок, так и на зарубежный.

Еще вопрос: а собственно какими должны быть трубы для современных систем газоснабжения? Наука и практика сошлись во мнении, что оцинкованными. Они гораздо надежнее и долговечнее черных стальных — служат в 2-2,5 раза дольше. То есть сменил черные стальные трубы на оцинкованные и 10-15 лет с ними проблем не знаешь. Представляете? Ремонты трубопроводов можно делать реже и не сидеть месяцами без горячей воды «по графику отключений» — этому ежегодному испытанию на дискомфорт. И не прыгать в обязательном порядке каждое лето через распорные траншеи на улицах и во дворах, не брести в дождь по грязи лишенного асфальта тротуара.

Соблюдение санитарно-гигиенических норм оцинкованные трубы обеспечивают гораздо надежнее стальных без покрытия. Известно, что цинк обладает способностью образовывать в водной среде защитный слой, коррозия на цинковых поверхностях носит затухающий характер. И поэтому их использование предпочтительнее, чем труб без покрытия. В общем, с оцинкованными трубами вода чище, ремонтов меньше, благоустройство города сохраннее.

С точки зрения экономики... Оцинкованные трубы в 2 раза дороже черных. Это выгодно производителю, продающему свою продукцию. Но магнитогорские трубы, не отличающиеся качеством от европейских аналогов, будут стоить заметно дешевле. И это выгодно уже потребителю. Потребность в горячеоцинкованных трубах в России — немалая. Даже региональный рынок «заберет» все производимое в Магнитогорске количество.

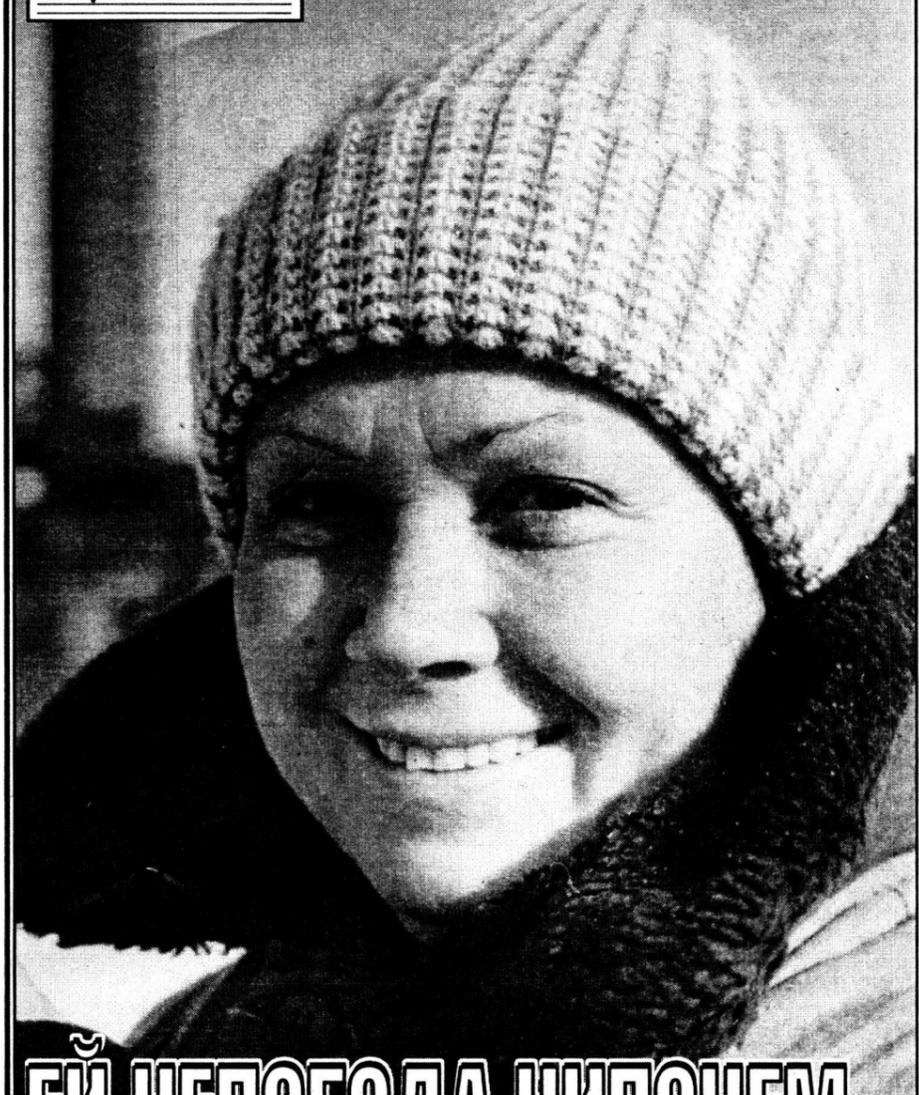
Кстати, производительность линии — 50 тысяч тонн оцинкованной продукции в год. Агрегат — комбинированный. Поэтому с его помощью можно цинковать и трубы, и дорожные ограждения. А в перспективе... Об этом рассказал директор ЗАО «Комплекс глубокой переработки» Игорь Бондяев:

— В ближайшем будущем мы планируем дополнить агрегат установкой для цинкования метизов — того же крепежа для монтажа дорожных ограждений. А в дальнейшем — появятся установки для нарезки резьбы на торцы труб и производства муфт. Маркетинговые исследования, проведенные специалистами ММК и нашего комплекса, говорят о растущем спросе на оцинкованные трубы. Высокое качество нашей продукции, расширение ее ассортимента, учет требований потребителя гарантируют нам ее успешный сбыт. Южноуральский регион получит добротные трубы для развития водных и газовых магистралей, а вырученные за продукцию деньги — это возможности для развития новых производств, это рост налоговых поступлений в бюджеты всех уровней, это обеспечение стабильности и благополучия комбината, города, области и России.

В период пусковых работ журналистская судьба познакомила меня с Е. В. Проскуркиным, заведующим сектором металлических покрытий труб Государственного трубного института Украины, Академическим Советником Международной инженерной академии, кандидатом технических наук. Евгений Васильевич — один из ведущих мировых специалистов в области горячего цинкования.

Окончание на 2-й стр.

ЛИЦА ЗЕМЛЯКОВ



ЕЙ НЕПОГОДА НИПОЧЕМ...

Наверное, на таких людях, как Мария Яковлевна Юрина, земля держится. Еще девочкой она пришла на рудообогатительную фабрику, заработала горячий стаж, но на пенсию не вышла. Не усидела на месте эта непоседливая женщина и с 1994-го года стала работать в цехе благоустройства ОАО «ММК». Видимо, ни снег, ни дождь, ни жара Марии Яковлевне ничем — трудится она с огонечками в глазах. Ей не хочется подводить свой дружный коллектив, состоящий из

трехсот мужчин и всего пяти женщин. Заветное счастье Марии Яковлевны — это ее семья. Бог наградил эту женщину четырьмя сыновьями. Старшие уже выросли, и теперь подрастает Дениска, младшенький. Отдыхать она любит непременно с пользой: в хлопотах на приусадебном участке или на мягком диване, за чтением интересной книжки...

С весенним праздником Вас, Мария Яковлевна. Здоровья Вам и благополучия!

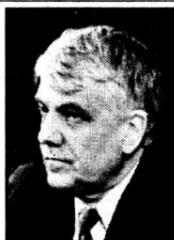
Фото А. СЕРЕБРЯКОВА.

ПРЯМОЙ ПРОВОД

12 марта с 9 до 10 часов на вопросы трудящихся отвечает председатель профкома ОАО «ММК»

Владимир
Захарович
БЛИЗНЮК.

ТЕЛЕФОН 24-30-78.



Конференция по подведению итогов выполнения коллективного договора за 1999-2000 г.г. и принятию коллективного договора на 2001 год состоится 6 апреля 2001 года в 14 часов во Дворце культуры металлургов имени С. Орджоникидзе.

Начало регистрации в 13 часов.

НОВОСТИ

**НАВСТРЕЧУ
ЖЕНСКОМУ
ПРАЗДНИКУ**

В субботу в киноконцертном зале Дворца культуры металлургов имени С. Орджоникидзе состоялся праздничный вечер, посвященный Международному женскому дню 8-е марта, организованный ОАО «ММК», общественным движением «Я — женщина», Магнитогорским Домом кино, Союзом молодых металлургов.

Гостями и зрителями в этот день были молодые работники комбината. Перед ними выступили с праздничными поздравлениями депутат городского Собрания, председатель общественного движения «Я — женщина» М. Москвина, заместитель председателя городского Собрания, зам. директора по недвижимости и ценным бумагам ОАО «ММК» — начальник отдела по работе с акционерами В. Скрипка, депутат городского Собрания, председатель Союза молодых металлургов О. Закиров.

Своим музыкальным поздравлением женщин порадовал творческий коллектив театра оперы и балета.

А главным подарком стал фильм «Изгой».

Ю. ПОПОВ.

**ОГНЕУПОРЩИКИ
ОПРЕДЕЛИЛИ
ЛУЧШИХ**

В конце февраля в огнеупорном производстве состоялась научно-техническая конференция молодых специалистов, посвященная 70-летию ОУП.

Для обсуждения было представлено 17 докладов. Из них работы электрика участка по автоматизации А. Музофарова, слесарей С. Котова и В. Вильгаук признаны лучшими, а их авторы приглашены участвовать в общекомбинатской конференции. Все технические новшества и рационализаторские идеи, нашедшие отражение в докладах, будут рекомендованы для внедрения в производство. У молодежи ОУП в области модернизации уже накопился определенный опыт. К примеру, в прошлом году из девяти поданных молодыми специалистами рационализаторских предложений внедрено шесть с общим экономическим эффектом свыше 4,2 млн рублей.

На научно-технической конференции подведены итоги конкурса на звание «Лучший молодой инженер» и «Лучший молодой техник». Ими соответственно признаны теплотехник М. Южаков и электромонтер Д. Росляков.

З. ЗЯБАРОВ,
председатель профкома ОУП.

**ФИНАЛ ПРОЙДЕТ
В МАГНИТКЕ**

В третьей декаде марта во Дворце спорта имени И. Ромазана пройдет финальный турнир чемпионата страны по хоккею среди юношей 1987 года рождения.

В турнире примут участие 10 сильнейших команд страны. Право проведения финала вместе с Магниткой оспаривал Санкт-Петербург, но предпочтение было отдано именно нашему городу.

Оргкомитет по проведению турнира возглавил председатель городского Собрания М. Сафронов.

Соб. инф.

СОБЫТИЕ

НАГРАДЫ - РАБОТНИКАМ ММК



В минувший четверг в актовом зале ЦЛК состоялось награждение группы работников комбината правительственными наградами.

Награждение проводили губернатор Челябинской области П. Сумин и генеральный директор ОАО «ММК» В. Ф. Рашников.

Указом президента Российской Федерации от 7 декабря 2000 года за большой вклад в реконструкцию производства и ввод в эксплуатацию новых агрегатов и объектов Магнитогорского металлургического комбината награждены:

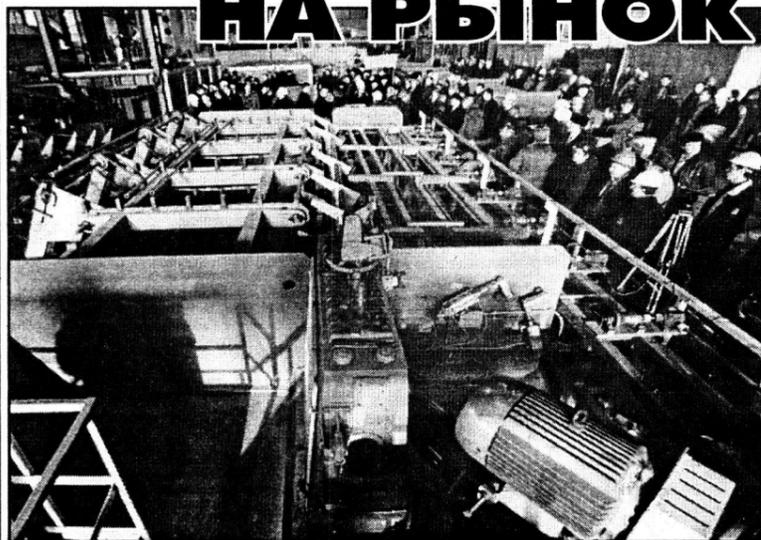
- Орденом почета Егоров Вячеслав Николаевич, директор ЗАО «Русская металлургическая компания»;
- Медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени Бердников Сергей Николаевич, начальник цеха ЗАО «Механоремонтный комплекс»;
- Богунов Николай Григорьевич, начальник участка;
- Бухаров Александр Сергеевич, ведущий инженер акционерного общества НПО «Автоматика»;
- Виер Игорь Владимирович, директор по финансам и экономике;
- Дерунов Александр Иванович, на-

- чальник управления подготовки производства;
- Карпов Евгений Вениаминович, главный инженер;
- Косенков Алексей Васильевич, начальник отделения;
- Кочубеев Юрий Николаевич, начальник цеха;
- Лобов Виктор Сергеевич, электромонтер;
- Луговой Владимир Федорович, мастер ЗАО «Металлургремонт-4»;
- Нерезенко Игорь Вячеславович, слесарь-ремонтник;
- Самойлин Сергей Алексеевич, старший производственный мастер;
- Сеничев Геннадий Сергеевич, за-

- меститель генерального директора по перспективному развитию и капитальному строительству;
- Ульянов Владимир Александрович, токарь ЗАО «Механоремонтный комплекс»;
- Ушаков Александр Александрович, директор по сбыту;
- Фаустов Юрий Петрович, плотник акционерного общества «Металлургспецстройремонт»;
- Халиков Венер Батыргалиевич, мастер.
- Группе работников комбината также были присвоены звания «Заслуженный металлург РФ», «Заслуженный строитель РФ» и «Заслуженный энергетик РФ».

ГЛАВНОЕ
СОБЫТИЕ

**ТРУБА ЗОВЕТ
НА РЫНОК**



Торжественный момент пуска.

Окончание. Начало на 1-й стр.

Он принял большое участие в работе по осуществлению проекта. Кто-кто, а уж Евгений Проскуркин знаком с оцинковальным оборудованием во всех уголках света. Его-то я и попросила оценить пущенный в работу в Магнитогорске агрегат:

— О такой линии мечтают все предприятия этого профиля России и Украины. Она — производительная, гарантирует получение продукции высокого качества и, что особенно важно для Урала, — экологичная. Это подтвердили выводы государственной экологической экспертизы. Пусконаладочные работы прошли стремительными темпами, благодаря тесному сотрудничеству специалистов КГП с представителями научных учреждений, в частности, нашего института. Мы накопили громадный опыт работы с предприятиями бывшего Советского Союза. И, поверьте, на всем этом огромном пространстве подобной линии нет, ваша — лучшая.

Поздравляли специалистов Комплекса глубокой переработки, желали им дальнейших успехов, а производству — процветания заместитель ге-

нерального директора ОАО «ММК» по производству Р. С. Тахиаудинов, председатель городского Собрания М. Ф. Сафронов, заместитель главы города В. В. Храмов, ректор МГТУ Б. А. Никифоров и многие другие.

Радость успеха ЗАО «КГП» разделило другое дочернее предприятие комбината — ЗАО «Южуралавтобан», принимавшее непосредственное участие и заинтересованное в претворении проекта, потому что «Южуралавтобан» будет устанавливать оцинкованные дорожные ограждения, соответствующие самым современным требованиям безопасности и надежности, на строящихся скоростных магистралях.

В рамках реализации стратегического направления комплексной программы развития комбината — глубокой переработки металла — на ММК освоен выпуск горячеоцинкованных труб европейского качества и оцинкованных дорожных ограждений. Пройден еще один рубеж. Впереди — выполнение новых производственных задач, пуск в работу новых объектов, в том числе и тех, которые войдут в строй в нынешнем году.

С. КАРЯГИНА.
Фото А. СЕРЕБРЯКОВА.

ШАЙ-БУ!

**Михалев не расстроился
поражением в Магнитке**

В воскресенье наш «Металлург» уверенно выиграл дома у «Северстали» со счетом 5:1 и перед последним туром сохранил трехочковый отрыв от «Ак Барса». Причем, если верить регламенту чемпионата страны, наша команда вовсе гарантировала себе первое место по итогам второго этапа. Казанцы теперь могут лишь догнать наш клуб по очкам. А в случае равенства очков у двух лидеров «Металлург» все равно займет место выше «Ак Барса», потому что по результатам очных встреч с татарстанским клубом в нынешнем первенстве имеет преимущество — 3:3, 5:1, 0:3, 3:2 (овертайм).

Несмотря на довольно солидный счет победа хозяевам в воскресенье далась нелегко. Лишь в третьем периоде, который начался при счете 1:1, они сломали сопротивление череповчан, забросив четыре безответные шайбы. На 42-й минуте лучший снайпер чемпионата Гольц в сутолоке у ворот гостей оказался расторопнее всех и отправил шайбу в сетку. Через четыре минуты хоршую, но весьма неторопливую комбинацию разыграла уже тройка Калужного. Сам центрфорвард секунд пять подержал шайбу за воротами гостей, затем сделал пас находящемуся слева Кудинову, тот через несколько секунд отдал ее Осипову, который как в замедленной видеозаписи перевернул черной диск за линию ворот. Завороженные защитники «Северстали» даже не попытались помешать атакующим. После этого исход матча сомнений уже не вызывал, но магнитогорцы не

успокоились и еще дважды зажгли красный свет за воротами Соколова. Сначала братья Корешковы в меньшинстве выскочили вдвоем против одного защитника и завершили свой выход голом, а в конце игры блеснул снайперскими качествами лучший бомбардир суперлиги Разин, установивший окончательный счет.

Отличная игра, продемонстрированная нашими хоккеистами, не оставила равнодушным даже главного тренера «Северстали» Сергея Михалева. «Несмотря на поражение, я нисколько не расстроился, — признался он после встречи. — Хоккей в исполнении магнитогорцев, особенно первой и второй пятерок «Металлурга», был просто великолепным. В третьем периоде хозяева расставили все точки над i. Поздравляю Магнитку с достойной победой и немного ей завидую».

— В середине игры мы почувствовали, что соперник «на пределе», — сказал в свою очередь старший тренер «Металлурга» Виктор Королев. — Перешли на игру в три пятерки, чтобы почаще выпускать на лед наших ведущих хоккеистов, и склонили чашу весов в свою сторону. В преддверии «плей-офф» особенно радует, что настрой у игроков сохраняется на любой матч.

Послезавтра в Тольятти «Металлург» проведет заключительный поединок второго этапа чемпионата страны. А уже в воскресенье стартует «плей-офф». Два года назад, когда наши хоккеисты стали первыми и в регулярном чемпионате и в серии «плей-офф» решающий этап национального первенства тоже стартовал 11 марта...

В. РЫБАЧЕНКО.

Протокол

4 марта. «Металлург» — «Северсталь» (Череповец) — 5:1 (0:0, 1:1, 4:0). Голы: 0:1 — В. Воробьев (Н. Бабенко, 21.32, бол.), 1:1 — Е. Корешков (А. Корешков, С. Климентьев, 36.21), 2:1 — А. Гольц (А. Разин, Р. Гусманов, 41.40), 3:1 — С. Осипов (А. Калужный, А. Кудинов, 45.56), 4:1 — Е. Корешков (А. Корешков, 49.50, мен.), 5:1 — А. Разин (С. Воронов, Р. Гусманов, 55.54).

Результаты остальных матчей

За 1 — 6-е места. «Авангард» — «Ак Барс» — 1:2. «Нефтехимик» — «Лада» — 3:0. Положение команд перед последним туром: «Металлург» Мг — 20 очков; «Ак Барс» — 17; «Нефтехимик» — 14; «Авангард» — 10; «Лада» — 9; «Северсталь» — 7. За 7 — 12-е места. «Мечел» — «Локомотив» — 2:2. «Металлург» Нк — «Амур» — 8:2. «Салават Юлаев» — «Торпедо» — 3:0. За 13 — 18-е места. «Динамо» — «Витязь» — 0:0. «Динамо-Энергия» — ЦСКА — 1:3. СКА — «Молот-Прикамье» — 3:2 ОТ.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2001 ГОД

1. Стороны, заключившие коллективный договор, их полномочия и ответственность. Сфера действия коллективного договора.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, заключаемый работниками организации с работодателем в целях согласования социально-экономических интересов.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- открытое акционерное общество «Магнитогорский металлургический комбинат» в лице генерального директора ОАО «ММК», действующего на основании Устава ОАО «ММК», именуемого в дальнейшем «Работодатель»;
- работники ОАО «ММК», в лице профсоюзного комитета ОАО «ММК», действующего на основании Устава ГМПР и положения «О первичной профсоюзной организации работников ОАО «ММК» ГМПР – в дальнейшем «профсоюзный комитет».

Коллективный договор подписывается:

от имени работодателя – генеральным директором ОАО «ММК» Рашниковым В.Ф.

от работников – председателем профсоюзного комитета ОАО «ММК» Близином В.З.

1.2. Работодатель признает профсоюзный комитет ОАО «ММК» единственным представителем работников, поскольку он уполномочен конференцией работников ОАО «ММК» представлять их интересы.

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

- сотрудничества, уважения интересов, стремления к достижению компромиссных решений;
- равноправия и полномочности представителей сторон;
- свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора;
- добровольности принятия обязательств;
- реальности выполнения принимаемых обязательств;
- соблюдения норм законодательства;
- систематического контроля и 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 ОАО «ММК».

1.5. Стороны несут ответственность за выполнение пунктов коллективного договора, в соответствии с действующим законодательством.

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

1.7. Данный коллективный договор распространяется на работников ОАО «ММК».

2. Срок действия коллективного договора. Контроль за его выполнением.

2.1. Настоящий коллективный договор заключен на 2001 год, вступает в силу с момента подписания его сторонами 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 и их представителями, 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 ОАО «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

- разрабатывает и осуществляет социальные планы развития по каждому подразделению (согласно Приложению №1) ОАО «ММК» в пределах средств, предусмотренных бюджетом, при условии выполнения доходной части.

При этом в соответствии с процентом невыполнения доходной части уменьшаются расходные части бюджетов по всем направлениям:

- предоставляет в профсоюзный комитет ОАО «ММК» информацию по социальным и трудовым вопросам;
- своевременно рассматривает представления и информацию 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:

- принимает участие в разработке и осуществлении социальных планов развития в подразделениях ОАО «ММК»;

– проводит работу в трудовых коллективах по укреплению дисциплины труда;

– обращается по просьбе работников, а также по собственной инициативе с заявлениями в защиту их трудовых прав;

– организует, совместно с работодателем, оздоровление и отдых работников, членов их семей, пенсионеров в санаториях, пансионатах, 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;

– пропагандирует и внедряет принципы здорового образа жизни.

4. Регулирование трудовых отношений. Занятость и подготовка кадров. Режим труда и отдыха.

4.1. Работодатель обеспечивает принимаемым на работу гражданам возможность ознакомления с текстом действующего Коллективного договора. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров (контрактов), не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством и коллективным договором.

4.2. Работодатель строит взаимоотношения с работниками, исходя из общих интересов обеспечения производственного и социально-экономического развития, на основе повышения производи-

тельности 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);
- предоставление работнику возможности, с учетом интересов производства, установления графика работы с неизменной продолжительностью рабочей недели или неполным рабочим днем;
- временный перевод работника на другие работы в соответствии с КЗоТ РФ;
- предоставление работнику с его согласия ежегодного отпуска в период, не предусмотренный графиком.

4.5. Ликвидация подразделений ОАО «ММК», 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 исходя из существующих потребностей;

– предлагать появляющиеся вакансии в первую очередь высвобождаемым работникам (при наличии соответствующей квалификации или возможности переобучения);

– предоставляет работникам, переводимым на другую работу, возможность переобучения по новой профессии сроком до шести месяцев с оплаты согласной Положению;

– предоставляет работнику, с момента получения им уведомления о предстоящем высвобождении отпуск без сохранения заработной платы, не менее двух дней в месяц (по его желанию), необъемный отпуск;

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 ОАО «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 № 395 от 10.11.97 г. В состав аттестационных комиссий включаются представители 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 ОАО «ММК».

4.11. Стороны договорились:

- о недопустимости изменения 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, согласно Положению.

4.12. Всем работникам ОАО «ММК» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 рабочих дня в расчете на 6-дневную рабочую неделю с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Кроме того, работникам ОАО «ММК» предоставляются дополнительные отпуска за:

- работу на рабочих местах с вредными условиями труда;
- ненормированный рабочий день;
- за счет средств общества.

Перечни рабочих мест, профессий и должностей, работникам которых устанавливается дополнительный отпуск, утверждается по каждому подразделению директором по персоналу и социальным программам по согласованию с профкомом. Расширение типового перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также перечней по конкретным подразделениям может производиться только после анализа использования рабочего времени.

Порядок предоставления ежегодных отпусков регулируется Положением о предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков работникам ОАО «ММК».

4.13. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией подразделений по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, с учетом необходимости обеспечения нормального хода работ 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.

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

5. Оплата труда.

Стороны договорились:

5.1. Обеспечить рост заработной платы в соответствии с финансовым состоянием ОАО «ММК», роста производительности труда, роста стоимости «потребительской корзины». Оплату труда осуществлять на основе тарифных сеток и ставок в соответствии с приказами № 269 от 31.07.97 г. и № 399 от 29.08.2000 г. Для медицинского и педагогического персонала - на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы.

5.2. Производить доплаты и надбавки за особые условия труда, за многосменный режим работы, за профессиональное мастерство, деловую квалификацию, за стаж работы и другие доплаты в соответствии с утвержденными Положениями. Оплату по контрактам производить на условиях, изложенных в Положении о порядке применения контрактной формы трудовых отношений в ОАО «ММК».

Формы и системы оплаты труда устанавливаются Работодателем и согласовываются с Профсоюзным комитетом.

Использовать в отдельных случаях различные формы оплаты тарифной и индивидуальной системы оплаты труда.

5.3. Часовую тарифную ставку первого разряда при нормальных условиях труда установить:

5.3.1. в размере 488 копеек по тарифной сетке № 1, (применяется для оплаты РСС и производственно-технологических рабочих и дежурно-ремонтного персонала основных производств, цехов и РСС подразделений управления ОАО «ММК»);

5.3.2. в размере 422 копейки по тарифной сетке № 2 (применяется для оплаты РСС и рабочих обслуживающих, вспомогательных, транспортных, ремонтных и других подразделений, а также дежурного персонала и рабочих, занятых ремонтом и содержанием механического, электрического, энергооборудования, средств автоматизации и изготовлением запчастей основных цехов);

Продолжение на 4-й стр.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2001 ГОД

Продолжение.
Начало на 3-й стр.

5.3.3. в размере 369 копеек по тарифной сетке № 3 (применяется для оплаты РСС и рабочих прочих цехов и непромышленных подразделений, а также персонала ремонтно-строительных участков, хозбригад всех подразделений).

Часовые тарифные ставки пересматриваются в зависимости от условий, изложенных в первом абзаце п. 5.1.

5.4. 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).

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

5.6. Осуществлять тарификацию работ и присвоение разрядов по ЕТКС рабочих, по квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, по квалификационным характеристикам. Профсоюзный комитет ОАО «ММК» контролирует правильность тарификации работ и присвоение разрядов.

5.7. Рабочим – индивидуальным сдельщикам при выполнении работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, выплачивать межразрядную разницу. Выплата производится при условии выполнения рабочим норм выработки.

5.8. Уровень месячной оплаты труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени, выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера прожиточного минимума по региону.

5.9. Выдачу заработной платы и заработной платы за время отпуска производить согласно графику.

5.10. Выдачу заработной платы, в том числе оплаты за время нахождения в ежегодном отпуске, производить путем перечисления на лицевые счета работников в «КредитУралБанке» ОАО» с согласия работника.

5.11. Предоставлять работникам возможность питания авансом в столовых ЗАО «КП и Т» и приобретения товаров и услуг за счет заработной платы по безналичному расчету с использованием пластиковых карточек ОАО «ММК» в соответствии с действующим порядком.

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, выполняет утвержденный график по ремонту санитарно-бытовых помещений, здравпунктов и столовых в цехах (приложение № 2). Ввод в действие новых или реконструируемых промышленных объектов не допускается без участия на правах члена комиссии представителя профсоюзного комитета.

6.3. Общественный контроль за состоянием охраны труда осуществляет профсоюзный комитет ОАО «ММК» в соответствии с действующим законодательством.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета ОАО «ММК» по охране труда, в том числе предоставлять время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, проводить обучение старших уполномоченных, обеспечивать старших уполномоченных правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по ОТ и ТБ.

6.4.2. Обеспечивать работников спецодеждой и обувью, моющими (мыло хозяйственное 400 граммов на человека в месяц) и обеззараживающими средствами, средствами индивидуальной защиты и инструментом в соответствии с техническими условиями данного про-

изводства, профессии. При несвоевременной выдаче спецодежды ее нормативный срок исчисляется с полагающегося срока выдачи.

Установить время пользования теплой спецодеждой и обувью с 15 сентября по 15 апреля с корректировкой на погодные условия. При выполнении отдельных видов работ, совмещении профессий, а также при направлении работников в другие цехи обеспечивать их дополнительной спецодеждой, если ранее выданная им спецодежда не удовлетворяет нормам безопасности.

Обеспечивать своевременную стирку, сушку и ремонт спецодежды и спецобуви.

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

6.4.4. Обучение работников, проверку знаний и инструктажи по ОТ и ТБ проводить в сроки и в соответствии с установленными нормативными актами по охране труда.

6.4.5. Проводить обязательные предварительные, периодические и предсменные медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах или на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта и предсменные медицинские обследования в соответствии с приказами Минздрава РФ и приказами ОАО «ММК», по списку профессий.

6.4.6. Обеспечивать питьевой режим в горячих цехах, снабжение подсолоненной 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 № 1, и 1,5 грамма для работников, работающих на работах пенсионного списка № 2.

6.4.7. Обеспечивать предоставление лечебно-профилактического питания работникам, занятым в особо вредных условиях труда, по перечню профессий и должностей, согласованному с профсоюзным комитетом ОАО «ММК».

6.4.8. Обеспечивать медикаментами аптечки первой помощи в подразделениях ОАО «ММК».

6.5. Проводить работу по аттестации и сертификации рабочих мест в подразделениях ОАО «ММК», а также работу по определению уровня профессионального риска по профессиям для установления, в соответствии с действующим законодательством РФ: льготного пенсионного обеспечения, продолжительности дополнительных отпусков и сокращенного рабочего дня, «стоимости» рабочего места, доплат за работу во вредных условиях, лечебно-профилактического питания, приоритетности в проведении оздоровительных мероприятий и др.

Предусмотреть необходимые средства для обеспечения проведения аттестации и сертификации рабочих мест в соответствии с графиком.

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 2001 г. году 24,4 тысячи кв. м жилья в многоквартирных домах № № 27, 62, 16, 17, построенных через ЖИФ «Ключ», за счет средств застройщиков и предоставленных им займов в соответствии с Положением о предоставлении долгосрочных беспроцентных займов работникам ОАО «ММК» для строительства жилья в многоквартирных домах.

7.1.2. Постановка на учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий в 2001 году не производится. Работники, получившие заемные средства на улучшение жилищных условий, исключаются из списков нуждающихся.

7.1.3. Заем предоставляется работникам ОАО «ММК», заключившим договор долевого участия в строительстве жилья с ЖИФ «Ключ», в соответствии с Положением.

Долгосрочный беспроцентный заем предоставляется для приобретения жилья через ЖИФ «Ключ» в домах, включенных в Программу жилищного строительства 2001 года. Заем, в зависимости от уровня заработной платы работника, предоставляется на срок:

| Приобретаемая квартира | Зарплата работника, тыс. руб. в месяц | Срок погашения займа, месяцев |
|------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|
| Комната, однокомнатная | до 6-ти 6-9 свыше 9-ти | до 70 до 50 до 30 |
| Двухкомнатная | до 6-ти 6-9 свыше 9-ти | до 76 до 48 до 36 |
| Трехкомнатная | до 6-ти 6-9 свыше 9-ти | до 80 до 70 до 60 |

В случаях, когда срок окончания погашения займа большего количества лет до достижения работником возраста, дающего право на пенсию по возрасту (в том числе по льготным основаниям), заем предоставляется на срок до достижения работником пенсионного возраста.

Заем предоставляется в размере фактических средств, необходимых для строительства от 40 до 70% общей площади квартиры в стоимостном выражении на момент окончания строительства и сдачи дома в эксплуатацию (предоставления права на заселение).

Заем в размере средств, необходимых для строительства 70% общей площади в стоимостном выражении на момент окончания строительства и сдачи дома в эксплуатацию (предоставления права на заселение), предоставляется следующим категориям работников ОАО «ММК»:

– со стажем работы в ОАО «ММК» не менее 5-ти лет, состоящим на учете по улучшению жилищных условий или признанным в установленном порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий;

– молодым работникам до 30 лет (в том числе молодым и приглашенным специалистам) со стажем работы не менее 1 года, по ходатайству отдела кадров и союза молодых металлургов, признанным в установленном порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий;

– работникам со стажем не менее 5-ти лет, имеющим многодетные семьи (3-х и более детей в возрасте до 18 лет), состоящими на учете по улучшению жилищных условий или в установленном порядке признанными нуждающимися в улучшении жилищных условий;

– одиноким матерям со стажем не менее 5-ти лет, состоящим на учете по улучшению жилищных условий или в установленном порядке признанными нуждающимися в улучшении жилищных условий;

– работникам со стажем не менее 5-ти лет, имеющим обеспеченность жильем в пределах от 6 до 9 кв. м жилой площади на члена семьи (размер займа определяется пропорционально обеспеченности жилой площадью).

Заем в указанных размерах может быть предоставлен молодым работникам и молодым специалистам со стажем работы не менее 1 года по ходатайству отдела кадров и Союза молодых металлургов в пределах разрядки, предусмотренной для этой категории работников.

7.2. Организация питания.

7.2.1. Работодатель предоставляет возможность для горячего питания работникам во время рабочей смены.

7.2.2. Работодатель обеспечивает устойчивое функционирование системы оплаты обедов работникам по безналичному расчету с использованием пластиковых карточек ОАО «ММК» и «КУБ ОАО».

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

7.3. Трудовое соревнование.

Стороны договорились:

7.3.1. Организовывать и развивать в трудовых коллективах ОАО «ММК» следующие виды трудового соревнования и творческой активности работников:

– коллективов цехов и производств за повышение экономической эффективности производства в честь 70-летия ММК с ежемесячным и поэтапным подведением итогов соревнования;

– коллективов цехов и производств за досрочное и качественное завершение реконструкции и капитальных ремонтов крупных металлургических агрегатов;

– работников за присуждение звания «Лучший рабочий ОАО «ММК», «Лучший мастер ОАО «ММК»;

– молодежно-трудовых коллективов за достижение высоких производственных, качественных и экономических результатов работы;

– проведение смотров-конкурсов среди творческих групп и работников за разработку и внедрение мероприятий по повышению эффективности производства, экономии материально-технических и топливно-энергетических ресурсов.

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 ОАО «ММК» в соответствии с Положением о комиссии социального страхования ОАО «ММК».

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

7.4.3. Реализовать программу профилактики заболеваний, лечения, оздоровления и отдыха работников и членов их семей за счет средств ОАО «ММК» (из прибыли и по схеме добровольного медицинского страхования), средств социального страхования и личных средств работников. Распределение путевок (направлений) по подразделениям ОАО «ММК» производится профсоюзным комитетом, согласно разрядке составленной с учетом численности работников, уровня выполнения разрядки за предыдущие периоды и размера средств, предусмотренных бюджетом из всех источников. Разрядка составляется совместно специалистами отдела социальных программ и профсоюзного комитета и утверждается директором по персоналу и социальным программам. Разрядка составляется ежемесячно и доводится до председателей профсоюзных комитетов подразделений не позднее 15 числа предыдущего месяца.

Социальный заказ по оздоровлению работников, членов их семей и неработающих пенсионеров ОАО «ММК» формируется в пределах средств бюджета на эти цели за счет всех источников.

7.4.4. Цены на путевки и услуги утверждать совместным постановлением работодателя и профсоюзного комитета с учетом финансовых возможностей, роста «реального» дохода работников, сезонности и в пределах бюджетных средств, предусмотренных на эти цели.

7.4.5. Осуществить в 2001 году (II квартал) переход на новую систему предоставления услуг по оздоровлению и лечению работников ОАО «ММК» в учреждениях социальной сферы с использованием «социальной» карточки.

7.4.6. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание по вине работодателя, по рекомендации врачей, предоставлять 1 раз в 3 года бесплатную путевку на оздоровление в санаторий или дом отдыха в период с сентября по май, лечение в центре медико-социальной реабилитации в случае, если пострадавший не получил или не имеет права получить данные услуги в соответствии с действующим законодательством через ФСС.

Членам семьи, потерявшим кормильца по вине организации, предоставлять путевки на лечение и оздоровление:

– детям погибшего (до 16-летнего возраста) бесплатно в детских оздоровительных центрах;

– супругу (супруге) на льготных условиях, принятых для работников ОАО «ММК».

Данные услуги предоставляются через БОФ «Металлург».

7.4.7. Организовать предоставление лечебных услуг работникам в рамках добровольного медицинского страхования через компанию «СКМ» в соответствии с Положением и в пределах средств, предусмотренных бюджетом на эти цели.

Продолжение на 5-й стр.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2001 ГОД

Проект

Окончание.

Начало на 3-й стр.

7.4.8. Предусмотреть в социальном заказе по лечению и оздоровлению предоставление неработающим пенсионерам ОАО «ММК» путевок в санатории, санаторий-профилакторий, дома отдыха в период с октября по май — 600 — 650 чел., услуги по стоматологической помощи СЦ «Агат»: лечение и протезирование — 120 чел.. Предоставление данной помощи производится в соответствии с действующими Положениями по направлениям Совета Ветеранов ОАО «ММК» через БОФ «Металлург» в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

7.4.9. С целью дальнейшего развития производственной базы учреждений социальной сферы и улучшения качества оздоровительных услуг для работников и членов их семей ввести в строй следующие объекты:

| | |
|----------------------------------|------------|
| в санатории «Юбилейный» | |
| спальный корпус № 20 («Парус-1») | — 1.06.01 |
| спальный корпус № 6 | — 1.06.01 |
| в ОСК «Абзаково» | |
| дача № 10 | — 31.05.01 |
| аквапарк | — 31.09.01 |
| в ОФ и З «Магнит» | |
| аквапарк | — 1.03.02 |
| (на базе плавательного бассейна) | |

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 (МРОТ на момент выплаты) для работника и 5-ти для пенсионера. Предоставление ритуальных услуг производится через учреждение «Услуги» ОАО «ММК» согласно Положению.

7.5.2. Установить 6-ти часовой рабочий день для беременных женщин с сохранением заработной платы за «неполное» время. Беременных женщин в соответствии с медицинским заключением перевести на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов (цех «Здоровье»), с сохранением среднего заработка по прежней работе. Перевод осуществляется по желанию женщины.

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

7.5.3. С учетом производственных возможностей по желанию работающей женщины устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени. Женщинам, работницам ОАО «ММК», имеющим детей — первоклассников, предоставлять, по их заявлению, дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября.

Женщинам, работницам ОАО «ММК», оказывать материальную помощь в размере 1000 рублей при рождении ребенка на приобретение комплекта детских вещей за счет средств ОАО «ММК».

7.5.4. При решении вопросов, связанных с социальной поддержкой молодых работников и их семей, стороны договорились проводить работу в соответствии с «Программой Молодежь ОАО «ММК» и комплексной системой работы с молодежью.

В соответствии с постановлением Правительства РФ № 1394 от 25.11.98г. предоставлять материальную помощь в размере 5-ти кратного минимального размера оплаты труда (МРОТ на момент выплаты) молодым работникам, принятым на работу в ОАО «ММК» после увольнения с военной службы и до призыва работавшим в подразделениях ОАО «ММК». Материальная помощь оказывается по личному заявлению работнику, обратившемуся не позднее трех месяцев со дня найма на работу.

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

Работодатель обязуется:

7.5.6. 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.

7.5.7. Вместо оказания ежемесячной материальной помощи через БОФ «Металлург», неработающим пенсионерам, уволившимся на пенсию после 01.04.2001 года, выплачивать допол-

нительную негосударственную пенсию в соответствии с «Положением о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «ММК» в негосударственном пенсионном фонде «Социальная защита старости».

7.5.8. Профсоюзный комитет обязуется выдать краткосрочных займов в 2001 году на сумму 3,5 млн. рублей членам КВП на семейные нужды через кассу взаимопомощи профсоюзного комитета АО «ММК». Заем выдается в пределах членского взноса.

7.6. Социальная защита ветеранов, неработающих пенсионеров и инвалидов.

Стороны договорились:

— проводить социальную поддержку ветеранов, неработающих пенсионеров и инвалидов в виде «адресной» социальной помощи по их заявлениям в соответствии с социальным заказом через благотворительный фонд «Металлург» и профком в пределах средств предусмотренных бюджетами (денежными средствами, продуктами питания, медикаментами, одеждой и другими товарами первой необходимости);

— пенсионерам, имеющим звание «Почетный пенсионер ММК», Героя Социалистического труда, награжденным орденами «Трудовая Слава» всех 3-х степеней, орденами «Ленина», «Боевой и Трудовой Славы» двух степеней (II и III) предоставлять льготы согласно Положений;

— при принятии решения об увеличении размера ежемесячной материальной помощи, оказываемой неработающим пенсионерам через БОФ «Металлург», руководствоваться принципом дифференцированного подхода, учитывающего стаж работы в ОАО «ММК», награжденные высокими государственными наградами;

— по ходатайству Совета ветеранов силами подразделений (цехов) производить текущие ремонты квартир 2-5 пенсионерам в течение года (одиноком, одиноко проживающим, больным неработающим пенсионерам своего подразделения).

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

Работодатель обязуется:

7.7.1. По договору с БФ «Металлург» оказывать дополнительную социальную и материальную поддержку данной категории в соответствии с Программой социальной поддержки пострадавших на производстве (неработающих инвалидов труда и профессионального заболевания, семей потерявших кормильца).

7.7.2. В случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве, произошедшего в течение действия настоящего коллективного договора, связь с производственной деятельностью которого подтверждена материалами Акта специального расследования, производить его семье, в качестве возмещения морального вреда, единовременную выплату в размере годового заработка на супругу (супруга) и на каждого нетрудоспособного члена семьи в месячный срок со дня смерти кормильца.

Указанные выплаты не производятся, если погибший работник находился в нетрезвом состоянии, в состоянии токсического или наркотического опьянения.

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, предусмотренных для перечисления профкому на организацию культурно-массовой работы, 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 | — 382 мероприятия, |
| ДКИТ | — 360 мероприятий, |
| Универсальной массовой библиотеке | — 25 000 читателей, |
| ОФиз «Магнит» | — 154000 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 от 12.01.96 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», КЗоТ РФ не вмешивается в деятельность профорганов, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих их права и обязуется обеспечить условия для законной деятельности профкома и его выборных органов:

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

— оснащение и техническое обеспечение нормального функционирования профсоюзных органов ОАО «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 основной работы, а также членам комиссии по трудовым спорам, времени для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также освобождение от работы делегатов, для участия в работе съездов, пленумов, конференций;

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

— предоставление необходимой информации по социально-трудовым вопросам;

— функционирование системы безличной 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, а также комиссию по трудовым спорам, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу и подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа, комиссии по трудовым спорам, членами которых они являются.

8.3.2. Работникам, освобожденным от основной работы вследствие их избрания на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания выборных полномочий прежняя работа (должность), а при отсутствии — другая равноценная работа (должность) в том или другом (с согласия работника) подразделении ОАО «ММК». На выборных и наемных работников профсоюзного комитета 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 Работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, а также в комиссию по трудовым спорам, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, комиссии по трудовым спорам, членами которых они являются.

8.3.4. Увольнение по инициативе Работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые Федеральным законодательством предусмотрено увольнение.

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, а также работу поликлиник, здравпунктов, общежитий и других коммунально-бытовых предприятий, обслуживающих работников ОАО «ММК»;

— получать от работодателя все необходимые документы.

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

ОБРАЗОВАНИЕ

НАУКИ ТРУДНЫЕ ПУТИ

«Образование через всю жизнь» — такое название получила прошедшая в школе № 64 первая научно-практическая конференция. Разве достаточно современному ученику знаний в пределах школьной программы! Нужно стремиться познать гораздо больше, тем более, если любовь к школьному предмету откроет дверь будущей профессии. Одни выбрали тему гуманитарного направления, другие — естественнонаучного, третьи — отдали предпочтение точным наукам.

Историю рождения идеи проведения конференции мне рассказала заместитель директора по научно-методической работе М. М. Врублевская:

— Школа девятый год работает в экспериментальном режиме. Цель эксперимента — создать модель образовательного учреждения нового типа: «детский сад — школа — вуз». Для каждой ступени — свои задачи. Например, на ступени среднего полного образования необходимо привлечь старшеклассников к активной поисковой, опытно-экспериментальной деятельности, развивать навыки и умения самообразования. Это очень придется в вузе! Научно-практическая конференция помогает нам выявить одаренных подростков, поддержать способных школьников. Этой цели мы достигли.

Подготовка к конференции началась еще в ноябре. На первом этапе ребята, желающие принять участие в ее проведении, выбрали тему научного исследования. А когда выбрали, то задумались, как же написать хороший реферат? Для этого необходимо не пожалеть времени для штудирования литературы в библиотеке по изучаемой теме. Постиг основы? Проанализируй полученные знания, выскажи собственное мнение о предмете исследования, да еще сумей правильно оформить свой реферат.

Рефераты оценивало строгое жюри, в состав которого вошли учителя, а возглавила его декан факультета повышения квалификации учителей, кандидат педагогических наук Л. А. Мирошниченко (МаГУ). Отобрать самые лучшие рефераты оказалось не так-то просто. Но ребята постарались, и многие работы получились достойными признания и похвалы.

Большинство работ были настолько интересными, что заслужили рекомендации выступления перед аудиторией. Теперь встал вопрос, как привлечь внимание слушателей именно к своей работе. Публичное выступление — штука сложная и ответственная. Тут нужно и знания показать, и красноречие. Требовалось продемонстрировать насколько глубоко изучена тема, насколько докладчик «владеет предметом», показать, что нового он открыл для себя, доказать, что это новое важно и слушателям.

Участники волновались... Так вот посмотрите в зал и видите как кто-то судорожно шепчет основные тезисы доклада, кто-то нервно листает свой труд. А зря нервничали! Юные «профессора» оказались молодцами. Темы были разнообразными, научный поиск — основательным, а фантазия — не имела границ. Каждый старался найти оригинальную форму представления реферата: от сказочного спектакля-миниматюры до строгого доклада, дополненного графиками, фотографиями и рисунками. Свою работу нужно было защитить: отвечать на каверзные вопросы, уточнять и даже спорить, конечно, аргументированно. Огорчало участников лишь то, что время доклада было строго ограниченным. А так много хотелось рассказать...

В заключении конференции выступали студенты МаГУ, выпускники нашей школы. Тут-то мы увидели, что значит уметь донести смысл своего выступления до слушателей! Неторопливо, умно, с интонациями... Мы так научимся. Непременно!

Назвали победителей. Они были счастливы! Щедрое жюри не жалело похвал, поощрений и призов. Спасибо ему за поддержку. Особо жюри отметило серьезный, вдумчивый подход к теме научных исследований Максима Калямина, Никиты Суровцева, Марии Антипиной, Гузели Тазетдиновой. Стало очевидным: такие конференции будут традиционными в нашей школе.

З. ФАТХУЛИНА,
ученица 11-б класса школы № 64.

ПРИЕМ-УВОЛЬНЕНИЕ

Новых работников стало больше

В феврале на работу в ОАО «ММК» было принято 498 новых работников, из них 430 человек — по свободному трудоустройству.

Из рядов Вооруженных сил на родное предприятие вернулись 43 молодых человека. 12 практикантов из числа студентов ВУЗов, колледжей, училищ на время стали равноправными членами коллектива металлургов. Еще 13 человек перевелись в ОАО «ММК» с других производств.

В минувшем месяце из ОАО «ММК» уволено 198 человек. Из них 125 — по собственному желанию. 13 человек ушли на заслуженный отдых. У семерых истек срок трудового договора, двое были призваны на военную службу, семеро перешли на работу в дочерние общества. Для четверых трудовая биография на комбинате прекратилась в связи с вступлением в силу приговора суда. 45 человек были уволены с предприятия по решению администрации за прогулы без уважительных причин и появление на работе в нетрезвом состоянии.

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Безработный по собственной воле

В феврале за нарушения трудовой дисциплины из ОАО «ММК» уволено 45 работников: 25 из них — за прогулы без уважительных причин, 20 — за появление в рабочее время в нетрезвом состоянии.

Своеобразный рекорд «нарушительства» установлен в горно-обогатительном производстве, откуда с «позорной» статьей в трудовой книжке уволено сразу 12 работников, восемь из которых — прогульщики. Пятеро работников ККЦ перешли в разряд «бывших металлургов» опять же в результате грубейшего нарушения трудовой дисциплины. Потеряли работу на комбинате и четверо прокатчиков из ЛПЦ-3, столько же — из сортового цеха и управления железнодорожного транспорта. Все же, благодаря «усилиям» пьяниц и прогульщиков, 15 производств и цехов ОАО «ММК» «засветились» в черном нарушительском списке.

Отличительной особенностью февраля является то, что среди уволенных за нарушения трудовой дисциплины нет женщин (к празднику будь сказано!). Напомним, в предыдущем месяце в числе уволенных с позором оказались двое представительниц слабого пола.

Зато перечень специальностей традиционен. Сразу семь слесарей-ремонтников, пятеро электромонтеров и электросварщиков оказались за бортом предприятия. Возможно, им еще и удастся найти себе работу на стороне. А вот как быть машинисту крана, оператору и двум подручным сталевара из ККЦ, не имеющим иных «гражданских» профессий, кроме металлургической? И уж вовсе оставили себя без основной специальности двое водителей автомобилей из горно-обогатительного производства. Кому нужен шофер с репутацией пьяницы? Так что добрый совет тем, кто пока не научился дорожить своим рабочим местом: поинтересуйтесь у десятков людей, ежедневно приходящих в поисках работы в отдел кадров комбината, легко ли прожить в наше время без хорошо оплачиваемой, стабильной работы? Вопрос, скорее, риторический.

Вниманию работников ОАО «ММК», желающих сменить профессию или место работы.

Если Вы желаете сменить профессию или место работы, управление кадров ОАО «ММК» может предоставить вам такую возможность. На сегодня требуются:

Цех магнезиально-доломитовых огнетупов:

Транспорттерщик
Просевщик
Слесарь-ремонтник
Электрогазосварщик
Грузчик
Сортировщик
Дробильщик
Садчик в печи и на туннельные вагоны
Цех стеновых панелей:
Стропальщик
Электромонтер
Токарь

Сортовой цех:
Вальцовщик по сборке и перевалке валков
Отдел вневедомственной военизированной охраны:

Стрелок
Контролер на КПП
Цех подготовки вагонов:
Штабелировщик металла
Электрогазосварщик ручной сварки
Управление комбината:
Слесари-сантехники

По вопросам оформления перевода на другую работу обращаться к инженеру управления кадров Н. Н. Чусовитиной, с 10 до 16 часов в рабочие дни, ком. 104.

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

ПРОФЕССИОНАЛЫ РОЖДАЮТСЯ СЕГОДНЯ

Ежегодно на работу в ОАО «ММК» приходят сотни выпускников вузов и колледжей. Именно из них впоследствии вырастают специалисты и руководители производств. Профессиональный рост молодых специалистов во многом зависит от качества подготовки в учебном заведении, от условий, созданных для раскрытия их потенциальных возможностей, от индивидуальных способностей каждого. И в работе с молодежью мы учитываем эти моменты.

С учетом развития рыночных отношений подготовка молодых специалистов проводится в нескольких направлениях: сугубо металлургическая специализация, производственный менеджмент, мировая экономика, маркетинг, финансы и кредит, управление персоналом, связь с общественностью, юриспруденция, экономика и право. Индивидуальные договоры предусматривают целевую подготовку для конкретного рабочего места.

Сегодня заключены договоры о подготовке молодых специалистов на 2001-2005 годы с четырнадцатью вузами страны. 78 человек учатся в МГУ, почти сто «договорников» — в челябинских, екатеринбургских и столичных вузах: Московском физико-технологическом институте, МГУ, МГИМО.

В минувшем году, в соответствии с индивидуальными договорами и заявками, в подразделения ОАО «ММК» прибыли триста молодых специалистов. Подавляющее большинство — 245 человек — из МГУ. На рабочие места были приняты более сотни технологов, 92 электрика и 43 механика. Кроме того, на комбинате трудоустроено 109 выпускников колледжей.

Для того, чтобы помочь новичкам адаптироваться на производстве, больше узнать о хозяйственной деятельности предприятия, управление кадров и ЦПК «Персонал» ежегодно проводят семинары. Впрочем, вопрос адаптации ребят мы начинаем решать гораздо раньше. Традиционно в период учебы для будущих молодых специалистов организуются производственная и преддипломная практики. Только за минувший год практику в подразделениях прошли почти тысяча студентов вузов и более четырехсот учащихся средних специальных учебных заведений. В это время у ребят есть возможность планомерно осваивать профессию, знакомиться с коллективом, с его традициями. А производственники, в свою очередь, могут присмотреться к будущему работнику.

Из числа выпускников вузов прошлого года

сформирована группа для обучения в «Школе адаптации молодого специалиста». Такая «Школа», обучение в которой рассчитано на год, организуется уже во второй раз. Здесь молодые специалисты изучают теорию производства, психологию, экономику. Таким образом мы пытаемся направить перспективных ребят в нужное русло, нацелить их на дальнейший рост. Позже многие из них становятся слушателями в двухгодичной «Школе молодого специалиста». А это — еще одна ступень к повышению квалификации, подготовка к руководящим должностям.

В минувшем году практически все структурные подразделения комбината подвели итоги годичной стажировки выпускников вузов, прошедших на комбинат в 1999 году. Из 170 человек, прошедших стажировку, 55 — повысили квалификационный разряд, 25 — назначены на руководящую должность, 82 — включены в резерв. А в целом за год «резервистами» стали 757 молодых специалистов. Нужно отметить, что резерв руководителей 2000 года значительно помолодел. Для сравнения: в 1998 году в резерв было включено лишь 260 молодых специалистов.

Сейчас в ОАО «ММК» трудится 1653 молодых специалиста, окончивших вузы. Это четверть от числа работников ОАО «ММК», имеющих высшее образование. Почти тысяча человек — рабочие, 673 — руководители и специалисты.

За последние пять лет на ММК наблюдается значительный профессиональный рост выпускников вузов. Среди выпускников 1995-2000 года — 300 стали руководителями, занимают должности специалистов.

У всех молодых специалистов есть возможность заявить о себе и представить разработку по актуальной теме на научно-технической конференции. И многие ребята, исследуя проблемные вопросы, находят полезные разреше-



ния их. В минувшем году на конференциях в структурных подразделениях комбината было заслушано около трехсот докладов. В апреле 2000 года состоялась общекомбинатская научно-техническая конференция, в которой участвовали без малого шестьсот инженеров и техников в возрасте до 30 лет. Ее итогом станет внедрение 124 технических мероприятий, направленных на повышение эффективности производства с ожидаемым экономическим эффектом около 32 млн рублей. За лучшую разработку технической темы дипломом 1 степени награждены 33 человека, дипломами 2 и 3 степени — 46 человек. Звание «Лучший молодой инженер ОАО «ММК» присвоено 34-м молодым специалистам, а 13 человек признаны лучшими молодыми техниками.

Сегодня в подразделениях ОАО «ММК» проходят конференции молодых специалистов. Сумели хорошо организовать конференцию в ГОП, ККЦ, ЛПЦ № 8, ЛПЦ-10, ТЭЦ, цехе КИПиА, кислородном цехе, ЦАСУ, ЖДТ, ЦЛК, ОКП, ЗАО «Огнеупор». Впервые в этом году состоялась конференция в управлении финансовых ресурсов и в управлении экономики. Итоги всех конференций цехов и подразделений будут подведены в апреле на общекомбинатском форуме молодых специалистов.

Н. БАЖЕНОВА,
инженер по работе с молодыми специалистами управления кадров ОАО «ММК».

ОБРАЗОВАНИЕ

«ПЕРСОНАЛ» РЕШАЕТ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ

В единой связке

Специалисты управления кадров взяли курс на создание единой образовательной структуры, которая бы полностью удовлетворяла кадровые потребности предприятия.

Идет инвентаризация возможностей средних специальных учебных заведений города. Вокруг «кадровых заказов» ОАО «ММК» сплачиваются коллективы высших учебных заведений. Все чаще приходится слышать о новшествах Центра подготовки кадров «Персонал» и работающей с ним в единой связке высшей школы бизнеса. Здесь неуклонно сокращаются сроки разработок новых образовательных программ. Предлагаемые ныне проекты подчас поражают своей нестандартностью. Например, специалисты школы бизнеса предлагают руководителям подразделений предприятия усовершенствовать свои познания в области русского языка и овладеть официально-деловой речью. И вызвано это, в первую очередь, теми требованиями, которые выдвигает перед руководителями производственными компаниями нынешнее новое время.

Маркетинг — это актуально

По инициативе Центра подготовки кадров «Персонал» возобновились деловые отношения между ОАО «ММК» и академией народного хозяйства при Правительстве России.

Вот и февральский визит в наш город профессора АХН, директора учебно-исследовательского центра «Бизнес и маркетинг» А.И. Клебанова — еще один шаг не только к сотрудничеству, но и укреплению маркетинговых служб нашего предприятия. Упрочению аналитического компонента в управлении ОАО «ММК» должно способствовать и обучение по программе «Риск-менеджмент». В ее рамках пятеро лучших специалистов-управленцев комбината, работающих в сфере интеграционной

политики, управления рисками и финансовыми потоками, откомандированы на учебу в столицу.

Вперед — мозговой штурм

В течение нескольких дней в январе в ЦПК «Персонал» работала группа аналитиков из числа руководителей всех уровней управления комбината, которой в скором будущем предстоит решить стратегические задачи предприятия.

Существующая нынче на нашем предприятии система управления нуждается в серьезной ревизии, поэтому перед аналитической группой поставлена глобальная задача выработки новой стратегии. На помощь производственникам пришли ученые Уральского академии госслужбы. Позади у аналитической группы — теоретический курс, организационно-подготовительный период, впереди — мозговой штурм.

Есть такая профессия — руководить

С рядом новинок вошла в новое тысячелетие Магнитогорская высшая школа бизнеса. Среди них программы «Маркетинг»: теория и практика» и «Топ-менеджер: курс практической подготовки».

Каждая из этих программ по-своему уникальна и венчает собой те усилия, которые специалисты МВШБ предприняли на ниве бизнес-образования. Особенно в этом смысле выделяется программа для топ-менеджеров, построенная на государственном стандарте «мастер делового администрирования». В ее основе — прогрессивный «контактно-поисковый» принцип, предложенный автором проекта проректором МВШБ, кандидатом психологических наук Н. А. Ошурковой. От слушателей, обучающихся по новой программе, требуется умение мыслить творчески, моделировать и анализировать различные ситуации. Разумеется, для этого им понадобится информационная и консультативная поддержка преподавателей и специалистов.

А у нас — выпускной

Традиционно в учебных заведениях выпускным месяцем принято считать июнь. А вот выпуск в ЦПК «Персонал» вовсе не зависят от времени года.

В феврале из стен «Персонала» вышли первые дипломированные инженеры по труду, в подготовке которых деятельное участие принимали специалисты Уральского социально-экономического института.

А в школе бизнеса состоялся уже второй выпуск специалистов ландшафтного дизайна. Экзаменаторы отметили высокий уровень дипломных работ, посвященных озеленению и благоустройству нашего города. Специалисты МУП «Управление благоустройства», прошедшие курс обучения и пришедшие на защиту, подтвердили практическую направленность своих проектов: некоторые из них начнут внедряться уже в нынешнем году.

Специальность «Ландшафтный дизайн» получила прописку в МВШБ благодаря Уральской государственной архитектурно-художественной академии.

Учиться — Магнитке пригодится

С 22 марта в МВШБ пройдут бизнес-семинары для резерва руководителей предприятий и организаций Магнитогорска.

Городская администрация заинтересована в поддержке этого проекта, поскольку очевидно: менеджерами городских учреждений должны стать высококвалифицированные специалисты. Слушателям семинаров наверняка придутся по душе разнообразные формы обучения и удобный график занятий, индивидуальное консультирование и компьютерный «ликбез» — все это, по мысли организаторов, должно сделать бизнес-семинары МВШБ особенно привлекательными для деловых кругов нашего города.

В. ПШЕНИЧНИКОВ.

АМУЛЕТ ЗДОРОВЬЯ

Раскрываются забытые тайны древней медицины

...врачи Ростова-на-Дону выписали ее из клиники с безнадёжным диагнозом — двусторонний паралич нижних и верхних конечностей. И вот, уже два с половиной года, она была прикована к постели. Тогда внучка принесла предмет, напоминающий большую таблетку, и приложила его к позвоночнику. Через неделю, проснувшись, пожилая женщина не могла поверить в то, что это не сон: ее руки стали подергиваться, а спустя еще месяц она уже могла держать в руках чашку и произвольно двигать ногами. Еще через полгода она обрела новую жизнь и стала самостоятельно передвигаться по комнате... Прокомментируйте эту ситуацию, а также ответьте на наши вопросы мы попросили врача-психотерапевта А. В. Кузнецова.

— Александр Владимирович, что собой представляет созданный вами прибор «Биоактиватор внутренней энергии», с помощью которого тысячи больных обрели и обретают исцеление от неизлечимой, казалось бы, болезни?

— Это аккумулятор жизненной энергии, способный нормализовать тонкую энергию пораженного органа путем наложения прикладывания на биологически активные зоны и точки. Эти зоны связаны с внутренними органами через энергетические каналы, в которых последовательно течет внутренняя энергия.

— В чем суть лечения «Биоактиватором»?

— При любой болезни ход жизненной энергии нарушается, то есть протекает или слишком много, или ее не хватает, что есть болезнь. «Биоактиватор» обладает свойством усиливать или уменьшать приток энергии к органу, а это ведет к нормализации его деятельности, так как первопричина любой болезни кроется в неправильном перераспределении энергии внутри тела. Обладая определенным энергетическим стандартом, биополе здорового человека с помощью «Биоактиватора» обеспечивает стабильный приток или отток энергии.

— Какие причины легли в основу при создании прибора?

— Прибор основан и составлен по всем канонам древне-тибетской и китайской медицины, включающим в себя пятидесятилетний опыт врачевания и целительства. В основе метода лежат широко используемые в Китае методы ИРТ, лечение металлами, амулетами и камнями, имеющими свою энергетическую активность, которая влияет на состояние больного органа. Это, во-первых. Во-вторых, используются издревле процветающие в Тибете методики воздействия с помощью трав, бальзамов, вытяжек из растительного и животного сырья, в которых учитывается не только химическое воздействие, но также биологическое и энергетическое влияние на пораженный орган.

— Значит ли, что в будущем отпадет надобность в лечении таблетками?

— До тех пор, пока лечение будет затрагивать сущность болезни, оно будет поверхностным и кратковременным. «Биоактиватор» как раз воздействует на причины болезни, отсюда его высокая эффективность. Он приобрел мно-

жество сторонников и прошел во многих лечебных и реабилитационных центрах многоступенчатые испытания, получив высокую оценку эффективности и соответствующие сертификаты.

— Александр Владимирович, при каких заболеваниях рекомендуется применять «Биоактиватор»?

— Список болезней широк — от обычной ангины до тяжелых заболеваний, связанных с обменом веществ, таких как сахарный диабет, болезни щитовидной железы, сердечно-сосудистой системы, печени и желчевыводящих путей, желудка, легких, опорно-двигательного аппарата, — все перечислить невозможно. Причем, обладая способностью повышать иммунитет (защитные силы организма), прибор значительно укорачивает послеоперационный период у хирургических больных, снимая воспаление и устраняя боль. «Биоактиватор» также обладает цитостатическим и противоопухолевым действием, которое препятствует росту раковых клеток при лечении новообразованиях.

— Противопухолевое действие? Из каких же веществ составлен «Биоактиватор»?

— Он составлен более чем из ста биологически активных веществ, включающих в себя экстракты, бальзамы, смолы, вытяжки растительного и животного происхождения, минеральные вещества, эфирные масла, витамины, аминокислоты, которые в определенных сочетаниях образуют энергетическое поле, активно воздействующее на пораженный орган. Целебные свойства прибора нельзя связать с каким-то отдельным природным соединением, они обусловлены взаимодействием всех входящих в его состав веществ.

— Можно ли использовать прибор в детском возрасте?

— Возраст тут роли не играет. Рассчитанный на энергетический стандарт биологических характеристик здорового человека, прибор дает или отнимает ровно столько энергии, сколько необходимо для поддержания внутренней энергии состояния равновесия.

— Как быстро проявляется лечебный эффект?

— От нескольких минут до нескольких месяцев. Это зависит от индивидуальных свойств организма, стадии заболевания многих других факторов. Необходимо отметить, что одновременное использование нескольких приборов резко усиливает положительный эффект. Рекомендуется применять «Биоактиватор» при хронических заболеваниях не менее двух месяцев, так как давно возникшее заболевание нельзя излечить за один сеанс.

— Какова биоэнергетическая активность прибора?

— Биоактивность составляет 7 лет. Причем это не время хранения, а время чистого лечебного воздействия на организм.

— А какова длительность воздействия при однократном применении?

— Длительность лечения зависит от тяжести заболевания, остроты процесса, возраста. Прибор особенно чутко реагирует при остро возникших кризисных ситуациях (ги-

пертонический криз, приступ стенокардии, почечные и печеночные колики и т. д.). Время же однократного применения составляет не менее суток на одном участке. Но так как в наше время люди болеют не одним заболеванием, а несколькими сразу, мы рекомендуем носить прибор постоянно не менее двух месяцев. Это обеспечит непрерывную коррекцию внутренней энергии в пораженных органах и во всем организме.

— Значит, «Биоактиватор» нужно носить постоянно — и днем, и ночью?

— Да, это в идеале, тем более он может легко крепиться на большую область, не причиняя физических неудобств. При постоянном использовании «Биоактиватора» для того, чтобы снять накопившуюся отрицательную энергию, прибор необходимо помещать в прохладное место (лучше всего в морозильную камеру холодильника) раз в четыре дня на 6-7 часов и затем продолжать воздействие.

— Совместим ли данный метод лечения с параллельным применением лекарств?

— Противопоказаний, конечно же, нет, но с течением времени по мере ухудшения самочувствия и других показателей выздоровления надобность в этом отпадает, и тому есть множество примеров.

— Какова статистика излечения?

— Положительный результат достигается более чем в 70 % случаев.

— Какие ощущения могут возникнуть при лечении «Биоактиватором»?

— В некоторых случаях может ощущаться тепло, покалывание, жжения и даже подташнивание — это нормальная реакция, указывающая на то, что процесс коррекции начался. Со временем, по мере выздоровления, все неприятные ощущения проходят.

— Александр Владимирович, не присутствует ли здесь элемент психотерапии и фактор человека?

— Элемент психотерапии присутствует даже при лечении таблетками. Человек может верить или не верить в то, что таблетка ему поможет, но когда он чувствует улучшение своего состояния, он убеждается в ее действии. Фактор веры может лишь до некоторой степени помочь в лечении, но не стоять по главе угла в схватке с болезнью.

— Большое Вам спасибо, Александр Владимирович, будем надеяться «Биоактиватор внутренней энергии» поможет МНОГИМ ЛЮДЯМ!

10, 11, 12 марта в «Левобережном ДК»

ОАО «ММК» (пр. Пушкина, 19)

с 10.00 до 11.00

и в ДК им. С. Орджонкидзе

с 12.00 до 13.00 состоится продажа

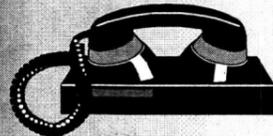
ограниченной партии биоактиватора.

Цена 200 рублей.

Пенсионерам, инвалидам — скидка!

Учредитель —
открытое
акционерное
общество
«Магнитогорский
металлургический
комбинат»
(455002, Кирова, 93).

И. О. ГЛАВНОГО
РЕДАКТОРА
В. Л. РЫБАЧЕНКО.



В связи
с переездом
редакции газеты
«Магнитогорский
металл»
на правый берег
изменились
номера
телефонов.
Новые номера
будут
опубликованы
после
подключения
телефонов.

Газета зарегистрирована
Региональной инспекцией
по защите свободы печати
и массовой информации
(г. Екатеринбург).
Регистрационный
№ Е-0370.

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.

При воспроизведении материалов «ММ» в печатном, электронном или ином виде ссылка на «Магнитогорский металл» обязательна.

Компьютерная верстка и набор выполнены в редакции газеты «Магнитогорский металл».

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

Подписано в печать 5.03.2001 в 16.00.

Заказ № 1126.

Объем 2 печ. листа.

Печать офсетная.

Тираж 30590.



АДРЕС РЕДАКЦИИ:
455038,
пр. Ленина, 124/1.

ИНТЕРНЕТ:

http://www.mmk.ru

Драматический театр им. А. С. Пушкина

Совместный проект Магнитогорского и Уфимского драматических театров — «ЧАЙКА»

2 марта — начало в 18.30.

3 марта — начало в 17.00.

4 марта — «Сон в летнюю ночь». Начало в 17.00.

17 марта — «Вишневый сад». Начало в 17.00.

23 марта — премьера «Утешитель вдов». Начало в 19.00.

24 марта — премьера «Утешитель вдов». Начало в 17.00.

30 марта — Юбилейный вечер театра. Начало в 18.00.

Билеты продаются в кассе театра ежедневно с 10 до 18 часов. Возможна оплата по пластиковым карточкам ОАО «ММК» и «Кредит Урал Банка».

Справки по телефонам: 37-25-52, 37-59-35.

ВНИМАНИЮ ЛЮБИТЕЛЕЙ РЫБНОЙ ЛОВЛИ!

В связи с предстоящим весенним паводком увеличивается сброс воды с Верхнеуральского водохранилища. В настоящее время возможен подмыл льда на реке Урал, образование промоин.

Во избежание несчастных случаев, рекомендуем не выходить на лед.

Комиссия по организации пропуска весенних паводковых вод ОАО «ММК».

Предприятие закупает натуральные волосы длиной более 30 см (седые — более 40 см) по ценам от 50 до 200 рублей за 100 граммов.

Прием волос только один день — 15 марта — с 9 до 18 часов в парикмахерской «Людмила», по адресу: пр. К. Маркса, 18.

В электротехническом лицее № 41

«День открытых дверей»

15 марта в 15.00 для выпускников 9-х и 11-х классов профессиональный лицей № 41 (электротехнический) проводит День открытых дверей.

В программе:

1. Встреча с администрацией лицея и представителями базового предприятия ОАО «ММК».

2. Творческая программа «Лицеистский круг».

3. Экскурсия по учебно-производственному корпусу лицея, знакомство со спецификой будущих профессий.

4. Работа приемной комиссии, профориентационного центра.

Адрес лицея: ул. Казакова, 11 (ост. «Театр оперы и балета»).

Телефоны:

22-93-84, 32-39-63, 22-14-81.

УВАЖАЕМЫЕ ПЕНСИОНЕРЫ!

Поздравляем вас с праздником весны! Желаем вам всего наилучшего в жизни и приглашаем вас посетить наш магазин «Ветеран-1» БОФ «Металлург», расположенный по адресу: пр. Сиреневый, 12.

В магазин поступила большая партия чудочно-носочных изделий Ишимбайской, Смоленской фабрик. Бельевой трикотаж Ишимбайской, Ульяновской фабрик. В продаже имеются мужские куртки, женские плащи 48 размера, верхний трикотаж, постельное белье, эмалированная и фарфоровая посуда. В продуктовом отделе большой выбор кондитерских, вишневых изделий, фруктов.

Администрация магазина.

Письмо в редакцию

Выражаю сердечную благодарность совету ветеранов ОТК ММК и его председателю Евгению Евгеньевичу Головину за благодарственное письмо и ценный подарок по поводу моего 80-летия.

С уважением Иван Ефремович Давыдов.



Лицензия В 995297 № 404-1 от 6.04.00.

Магнитогорская высшая школа бизнеса

Бизнес-семинары для резерва руководителей

программа подготовки управленческого персонала

Окончание набора 15 марта.

Обращаться:

ул. Капущина, 18, каб. 11.

Тел.: 24-24-14, 32-33-93.

Коллектив сотрудников ПЛ № 13 выражает соболезнование главному бухгалтеру лицея Шуватовой Зинаиде Владимировне по поводу смерти ее матери ЛАЗАРЕВОЙ Екатерины Григорьевны.

Коллектив и совет ветеранов РОФ скорбит по поводу смерти ветерана труда КОРШИНА Михаила Петровича и выражает соболезнование семье и близким покойного.

Коллектив механического цеха ЗАО «МРК» скорбит по поводу смерти БУТАКОВОЙ Валентины Сергеевны и выражает соболезнование семье и близким покойной.

Коллектив механического цеха ЗАО «МРК» скорбит по поводу смерти ОВЧИННИНА Владимира Ивановича и выражает соболезнование семье и близким покойного.

ПОЗДРАВЛЯЕМ!

Пенсионеров паросилового цеха И. И. Алхимова, Н. И. Боровинскую, А. И. Кравцова, Л. Н. Костерину, А. К. Мухутдинова, В. П. Солуянова, В. Х. Таипова, А. А. Фатееву и Б. И. Чиченкова с днем рождения!

Желаем здоровья, благополучия и долгих лет жизни.

Администрация, профком и совет ветеранов паросилового цеха.