

ВПЕРЕД

ГАЗЕТА
ВЫХОДИТ
С 1954 ГОДА

ОРГАН ПАРТКОМА, ПРОФКОМА, КОМИТЕТА ВЛКСМ
И АДМИНИСТРАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

№ 44 (1594) 23 ноября 1989 года ● Выходит один раз в неделю ● Цена 2 коп.

СЕГОДНЯ В НОМЕРЕ:

♦ С ЗАВОДСКОЙ ОТЧЕТНО-ВЫБОРНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

стр. 1—2

♦ О РЕОРГАНИЗАЦИИ ГГ НК ЗАВОДА В КНК

стр. 3

♦ БЕСЕДА ВРАЧА СПОРТ

стр. 4

♦ С ЗАВОДСКОЙ ОТЧЕТНО-ВЫБОРНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

С ЗАБОТОЙ О ЧЕЛОВЕКЕ

Из доклада председателя профкома Г. К. Борисова

Товарищи делегаты! XX отчетно-выборная профсоюзная конференция, избравшая действующий профком, уже в прошлом. За отчетный период профком осуществлял свою деятельность в соответствии с ее решениями, планами критических замечаний и в основном, как говорилось раньше, их выполнил.

С отчетами о проделанной работе председатели комиссий профкома выступали в коллективах, на отчетно-выборных собраниях, в газете «Вперед».

Перестройка в нашем обществе идет уже четыре года, настоящий состав профкома проработал три года. Но критика в адрес профсоюзов не стало меньше. И это не случайно. Считаю, что важнейшим рычагом в коренной перестройке деятельности профсоюзов должен стать Закон о его правах. Он должен быть коренным и принципиальным. Жизнь, практика и VI Пленум ВЦСПС показывают, что наряду с четким обозначением прав первичных профсоюзных организаций необходимо сужение их функций. Часть из них, как это предлагается в проекте платформы, передать иным органам.

Больше стало возможностей у профкома сегодня самостоятельно распоряжаться бюджетом, но ряд существующих инструкций и положений сдерживают самостоятельность.

За истекший период профсоюзный комитет старался уделять главное внимание первичным организациям, их самостоятельности. Так, в 1988 году цеховым комитетам и профбюро были переданы права профкома по вопросам: согласие на увольнение по ст. 33 п. 3, 4, 5, 7, 8; присвоение разрядов в соответствии с ЕТКС; совмещение и установление доплат за совмещение; премирование и оказание материальной помощи. В целях оперативного управления и самостоятельности в прошлом году цеховой комитет корпуса 105 был наделен правами профкома.

Неоднократно профкомом проводилась учеба профсоюзного актива. На еженедельных совещаниях цехкомов рассматривались и давались разъяснения по всем внутрипрофсоюзным вопросам и социальным аспектам завода и города. В этих совещаниях принимали участие работники исполкома, торговли, общественного питания.

Работая с цеховыми комитетами, профком старался иметь обратную связь и всегда учитывать мнение трудовых коллективов. Практически такая связь постоянно существовала. Какой она у нас получилась, судить профактиву, предцехкомам. Однако ряд профсоюзных организаций, таких как СКО, УПУ, ЭРО, цех № 102 эту связь игнорировали. Представители этих профсоюзных органов постоянно отсутствовали на расширенных заседаниях профкома, еженедельных совещаниях пред-

цехкомов, учебе профсоюзного актива.

Через профсоюзный комитет проходит большое число приказов и положений, требующих согласования. Это весьма ответственный момент, поскольку в случае неправильного решения могут быть затронуты интересы иногда очень больших групп трудящихся. В ряде случаев профсоюзный комитет отказывался согласовывать недостаточно подготовленные документы и отправлял их на доработку. Так было с премиальным положением, с рядом проектов приказов. Решением профкома был отменен приказ № 638 от 27 сентября 1988 года «Об отмене доплат по всем видам материального поощрения» и ряд других.

Чтобы профком был настоящим защитником интересов трудящихся, необходимо больше работать с кадрами. Учить тех, кто вновь избран, помогать делом в выполнении принятых профкомом решений.

В этой части организационно-массовая комиссия не совсем справились со своими обязанностями. Недостаточно оказывалась методическая помощь цехкомам и профбюро в проведении собраний, планировании работы профсоюзных организаций. Слабой была информированность о мероприятиях, проводимых профсоюзным комитетом.

Несмотря на вновь организованную систему контроля решений профкома, нерегулярность ее проведения отрицательно сказалась на исполнительности членов профкома, хозяйственных руководителей.

В адрес профкома, его председателя и заместителей справедливо звучала критика на отчетных собраниях: что мы недостаточно еще бываем в цехах, не доносим всей информации о работе профкома, его органов через газету «Вперед», городское радио.

Вы знаете, что в 1988 году завод завершил переход на новые тарифные ставки и должностные оклады в соответствии с Постановлением № 1115. Этот переход затронул всех работников завода. Особенно больно он коснулся ветеранов, весь жизненный путь которых связан с нашим заводом. Профкому пришлось разбираться с увольнением каждого и ставить вопрос перед администрацией о правомерности увольнения и дальнейшем трудоустройстве увольняемых. В ряде случаев профком отказывал в даче согласия на увольнение или переносил рассмотрение вопроса в связи с необоснованностью или нарушением законодательства о труде.

За 1988-89 годы с предприятия было уволено более 130 человек. Таких кампаний, на мой взгляд, со стороны администрации больше не должно быть. Надо трудواстраивать всех. Если куда-то открывать новые рабочие места по товарам народного потребления.

В целях выполнения Постановления № 1115 за счет организации труда были выявлены резервы более чем на 2,5 млн. рублей, что позволило повысить зарплату рабочим в среднем на 10,3 процента, ИТР и служащим — на 13,8 процента. Хотя Постановлением предусматривалось увеличить зарплату рабочим, ИТР и служащим, соответственно, на 20—25 процентов и 30—35 процентов.

Но несмотря на реализацию этого постановления уровень организации труда, его нормирования требует дальнейшего совершенствования. Коренного, качественного толчка в росте производительности труда, а следовательно и росте зарплат, это постановление не дало не только на нашем заводе, но и на других предприятиях. Стали чуть больше получать зарплату, но зато уменьшилась премия.

После 1990 года правительством предлагается выпуск принципиально нового положения, в котором будут отменены тарифные ставки, а учитываться будет квалификационный уровень.

Средний разряд работ на заводе составляет 4,3, а средний разряд рабочих — 3,7, т. е. разница 0,6. Это значит, что 60 процентов рабочих в среднем должны повысить свою квалификацию. В то же время почти каждый второй квалифицированный рабочий выполняет свои нормы на 150 процентов. Это говорит о том, что у нас нормы технически необоснованы.

Несоответствие оплаты труда его конечным результатам связано с отсутствием четкой зависимости показателей роста заработной платы, всех видов доплат фонда материального поощрения и показателей эффективности производства.

В связи с этим на заводе, в цехах, необходимо срочно внедрить прогрессивные формы организации и стимулирования труда, такие как подряд. Для реализации этого необходимо сосредоточить в этом направлении лучшие кадры плановиков, экономистов-практиков, не забывая привлекать помощь со стороны.

В последнее время резко ухудшилась ситуация на потребительском рынке. В связи с этим профком организовал комиссию по распределению дефицитных товаров. А эту работу членов комиссии общественной работой не назовешь. Она отнимает большую часть рабочего времени. Для нее необходимы штаты, в связи с чем профком и предлагает в своей платформе передать эти функции хозяйственным органам. Не надо превращать профком в орган по распределению дефицита. Подобная нагрузка отнимает основную массу рабочего времени у профкома, не дает возможности сосредоточить свое внимание на защите прав и интересов трудящихся. Таково решение и VI Пленума ВЦСПС.

В целях сокращения дефицита и улучшения обеспечения трудящихся завода продуктами питания и товарами народного потребления необходимо выполнение решения Дубненского горисполкома по «Программе улучшения обеспечения города продуктами питания на 1989 — 1995 годы», дальнейшее развитие подсобного хозяйства завода и резкое увеличение товаров народного потребления в каждом цехе и в целом по заводу и городу. Со стороны профкома, комиссии общественного контроля необходимо усиление, может быть даже ежедневный контроль торговли, общественного питания и сферы услуг, тем более, что сфера услуг в последнее время совсем выпала из поля зрения рабочих контролеров.

Перестройка актиизирует и без того злободневную проблему путей усиления социальной удовлетворенности людей. План социального развития завода был разработан и утвержден в 1986 году, сроком на пять лет. Из краткого анализа этого плана видно, что в целом он направлен на развитие производства, а никак не социальных услуг. Кроме раздела жилья в нем нет ничего социального.

Он составлен формально, не подкреплен ни серьезным анализом, ни реальными мероприятиями, и контроля за ним не было. Мало кто из нас знает о его существовании. В связи с этим профком предлагает в самое ближайшее время приступить к разработке реального, научно обоснованного, обсужденного в коллективах комплексного плана социального развития завода на 1991—1995 годы. На основе этого плана составлять годовые программы реализации социального плана, что позволит конкретизировать мероприятия, скорректировать план по годам в соответствии с возможностями предприятия, а разработанную годовую программу включить в коллективный договор как приложение. Таким образом план социального развития получит административно-правовую основу, станет обязательным для выполнения.

При таком подходе для нас будет ясно видно, что надо делать в первую очередь, а что во вторую. Проводить реконструкцию стадиона, ДК или строить бытовки в цехах № 41 или 102. В этом случае мы не будем расплывать деньги и материальные средства по многим объектам, а потом говорить, что не хватает денег, материала нет. Да и результаты при таком подходе будут плачевными. Там не доделали, там не докрыли, а через год-два нужно эти работы вновь переделывать.

Несмотря на отсутствие комплексного подхода к социальной сфере на нашем заводе сделано немало. Ежегодно по охране труда в соответствии с колдоговорами выделялось более 100 тыс. рублей. В области улучшения условий труда из 86 пунктов «мероприятий комплексного плана

улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий 1986—1990 годов» выполнено 63. Благодаря выполнению этих мероприятий, особенно в последние два года, значительно улучшились санитарно-бытовые условия в подразделениях. В двух цехах стали функционировать сауны. За прошлый год и семь месяцев этого года на заводе улучшены условия труда 348 работникам, в том числе 303 женщинам. Приведено в соответствие с требованиями норм и правил 725 рабочих мест, в том числе для 132 женщин.

Однако, к сожалению, у нас преобладают меры, направленные на «нейтрализацию», а не на устранение вредных условий труда. За работу во вредных условиях труда администрация вынуждена ежемесячно выплачивать дополнительно почти 18 тыс. рублей.

Затраты на улучшение условий труда несравнимы с затратами на компенсацию, они значительно больше, иногда на порядок, а то и два. К тому же отдача от этих средств будет где-то в отдаленной перспективе. А надбавки, которые платит предприятие сегодня, ему не в тягость. Вот и консервируются тяжелые и вредные условия труда из года в год в цехах № 1, 17, 19, 102, 105 и других. К наиболее тяжелым и вредным участкам следует отнести: магнелиевый участок в цехе № 1, малярный участок в цехах № 19, 102, 105, гальванический и пилоривальный в цехе № 105 и другие.

Добиваться ликвидации тяжелых и вредных условий труда на этих участках — должно лечь в основу работы будущего профсоюзного комитета. Комиссии профкома по охране труда, ответственными за охрану труда в цехах необходимо:

— добиться снижения концентрации вредных веществ и уровня шума в цехах № 17, 19, 42, 102, 105 до предельно допустимых значений;

— по результатам последней аттестации рабочих мест добиться их рационализации.

И, безусловно, усилить контроль за исправностью оборудования и приспособлений, организацией рабочих мест.

Проблема условий труда связана и с режимом работы. На заводе существует большой объем сверхурочных работ, в выходные дни. Основной причиной является неритмичный выпуск продукции (70 процентов выпускается в третьей декаде каждого месяца). В данном случае мы сталкиваемся с тем, что обе стороны — администрация, и сами рабочие — с готовностью нарушают трудовое законодательство. Так как перед администрацией стоит задача выполнить план любой ценой, а перед рабочими — подзаработать за счет выходных и сверхурочных.

Окончание на 2-й стр.

