

БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

БЕЗРАДОСТНАЯ СТАТИСТИКА

Проблема травматизма на комбинате всегда стояла остро: многотысячный коллектив, десятки сложных производств, оборудование и технологии на которых, прямо скажем, далеки от совершенства.

Хотелось бы подвести некоторые итоги работы по снижению травматизма в прошлом году. Они, к сожалению, не радуют...

Несмотря на то, что мы значительно снизили общий травматизм по сравнению с 1997 годом (со 111 травм до 86), почти в три раза допущен рост травматизма со смертельным исходом (с 4-х до 11-ти). Кроме того — девятнадцать случаев с инвалидным исходом против девяти в 1997-м. Причина — неудовлетворительная организация безопасных работ: сорок случаев. Почти в полтора раза по этой причине увеличен травматизм в прошлом году. Десять травм произошли из-за нарушения технологических процессов. Здесь тоже рост в два раза. Возрос также травматизм из-за нарушения трудовой и производственной дисциплины.

При анализе случаев травматизма настораживает следующее: травмируются работники, стаж которых менее одного года. В 1997 году таких травм было семнадцать, в прошлом стало двадцать две. Неутешительная картина по травматизму и среди работников, стаж которых менее пяти лет. В первом квартале прошлого года — девять травм, во втором квартале — двенадцать, в третьем — четырнадцать, в четвертом — шестнадцать. В категории работников со стажем до одного года: две травмы в первом квартале, шесть — во втором, по семь — в третьем и четвертом. Цифры явно говорят о том, что работы с этими категориями металлургов по предупреждению травматизма придется недолго. Принцип работы с поступающими на комбинат следующий: при приеме на работу — вводный инструктаж в отделе охраны труда и техники безопасности, с приходом в цех новый работник распоряжением начальника на десять дней закрепляется за опытным рабочим, чтобы пройти обучение безопасным приемам труда по каждой конкретной профессии непосредственно на рабочем месте. И через десять дней молодой рабочий должен прийти к начальнику цеха и сдать экзамен по технике безопасности.

В течение двух лет мы организуем пятидневную учебу с отрывом от производства старших общественных инспекторов (уполномоченных по охране труда) через кадровый центр «Персонал», ежемесячно проводим такую учебу для уполномоченных участков, бригад по переделам. Разработан график, который четко выполняется. Такая работа будет продолжена и в текущем году. Учитывая неблагоприятное положение по травматизму среди работников со стажем до одного года, мы решили провести смотр-конкурс вместе с Советом молодых металлургов. Сегодня разрабатывается программа этого смотра-конкурса, критерии подведения итогов. Думается, что уже в первом квартале он будет проведен и внесет свою лепту в профилактику производственного травматизма, активизирует работу руководителей и наших уполномоченных.

С. САМОРОДОВ,
зам. председателя профкома ОАО «ММК».



ПОДАРОК

Недавно прошла встреча руководства комбината с металлургами, награжденными высокими правительственными наградами. Тем приятнее, что среди орденосцев немало представителей «слабого» пола, самоотверженный труд которых на ММК отмечен орденами и медалями.

Есть среди 18 Героев Социалистического Труда и одна женщина — Александра Андреевна Цыба. На праздничной встрече председатель профкома ОАО «ММК» В. Близнак преподнес Герою букет цветов и подарок — бесплатную путевку в любое оздоровительное учреждение — по ее желанию.

Фото В. МАКАРЕНКО.

ЮБИЛЕИ

ВОПЛОЩЕНИЕ

Еще маленькой девочкой Алевтина видела себя работающей на большом заводе и почему-то именно в белом халате. То ли большой металлургический город влиял на те мечты, то ли хотелось быть среди людей заводской...

Так или иначе, после окончания средней школы № 53 поступила она в Магнитогорский горно-металлургический институт на технологический факультет — кафедру обработки металлов давлением. Казалось бы, совсем не женская специальность, но половина группы были девчата. Забегая вперед, можно сказать, что и завершили учебу они в равном составе: девять девчат и девять парней. Училась Алевтина прилежно, в лабораториях творчески выполняла практические задания. Ненавязчиво, исподволь детские мечты воплощались в жизнь. В школе она была старостой класса, в институте — старостой группы. Один из преподавателей готовился к защите кандидатской диссертации. И далеко не случайно, что основательно сделанные дипломы работы Алевтины и ее подруги стали одной из глав в ней.

По направлению Алевтина один год поработала на Волгоградском сталепрокатном заводе, затем вернулась в Магнитку и поступила инженером-исследователем в Центральную заводскую лабораторию — лабораторию валков. Здесь ее выбрали профгором. Творческий подход к делу сказался и здесь: она — соавтор трех изобретений, имеет три авторских свидетельства по валкам, стала лауреатом областной комсомольской премии «Орленок». По сей день хранит и с гордостью показывает дочерям Наташе и Елене, внукам Павлу и Ирине знак «Изобретатель СССР».

В 1990 году перешла в десятый листопрокатный цех инженером по метрологии, где ее избрали неосвобожденным председателем цехового комитета профсоюза. Ее должность — инженер по нормированию. Рядом работает и муж Александр Аркадьевич...

В трудах и заботах летит жизнь Алевтины Ивановны Тюленевой. Вот уже и золотой юбилей.

— Быстро летит жизнь! — говорит она, а сама смотрит молодого и задорно.

Видимо, многолетняя работа с людьми и среди людей помогает оставаться обаятельной и инициативной.

Несмотря на постоянную загруженность в семье и на работе, успевает поработать в саду, вырваться на природу в Карагайский бор и Абзаково — самые любимые места отдыха.

С юбилеем, Алевтина Ивановна! Бодрости и молодости!

А. ПАВЛОВ.



ОПЛАТА ТРУДА

Хочу поразмышлять об оплате труда. Этот вопрос я изучаю с апреля 1991 года — около восьми лет!

Постараюсь не опускаться до уровня обывателя и скандалиста и быть объективным, основываясь на фактах. Правда, некоторые факты раздобыть практически невозможно: оплата труда — многих нынче стала прямо-таки коммерческой тайной. Поэтому выход нашел простой: взял за основу факты из собственной производственной практики, пример оплаты моего труда как слесаря, остальное — из средств массовой информации, особенно из газеты «АиФ», в которой можно узнать оплату труда президента, премьера, министров нашего государства. Сравнивая мою оплату труда со своей, каждый читатель может сделать соответствующие выводы для себя...

У меня в руках документы о моей оплате труда за период с апреля 1991-го по декабрь 1998 года. Цифры — часто не особо приятная для восприятия вещь, но без них не обойтись.

Почасовая оплата моего труда в рублях:

1991 г. — 3,1, 1992 г. — 5,1, 1993 г. — 2,37, 1994 г. — 2,82, 1995 г. — 2712, 1996 г. — 7282, 1997 г. — 8123, 1998 г. — 8,78.

Легко подсчитать оплату за день, месяц. Приведенные цифры — окончательный расчет со всеми накрутками, вычитками и прочим. Эти цифры говорят о многом. К примеру, по расчетам экономистов, сообщениям СМИ цены в среднем на продукты питания, промтовары, коммунальные и другие социальные услуги поднялись (1992-1994 годы) в 26 раз, а оплата труда — в 10. Такой анализ может сделать любой соответственно специальности и уровню оплаты труда, сравнить с ценами на нашем знаменитом рынке. Но это — работающий. А что сказать о пенсионерах, у которых неин-

РУБЛЬ НАЧИНАЕТСЯ С КОПЕЙКИ

дексированные пенсии задерживают месяцами?..

Хочу высказать свои предложения по оплате труда. Единственным критерием при оплате труда должен стать доход от произведенной продукции, то есть конечный результат. В его улучшении должны быть заинтересованы все как в источнике общего благополучия. К сожалению, некоторые работники в настоящее время получают зарплату вне зависимости от конечного результата, то есть «сидят на окладе». Это не совсем правильно. Внес лепту в общее дело — получи, ничего не сделал — извини. Произвели бригада, участок, цех, комбинат энное количество продукции — каждый из этого и получает. Надо культивировать всеобщую заинтересованность в увеличении конечного результата. В принципе, у нас так и происходит. Но отдельных рабочих и руководителей этот принцип как бы не касается. Участок, бригада порой получают фонд заработной платы, и чтобы никого не обидеть, этот фонд делится поровну. То есть наличие социалистический принцип «уравниловки». Его надо изменить, как того требует рыночная экономика. Каждый должен быть заинтересован в подьеме производства и его рентабельности — от мастера до руководителя любого ранга. Хорошо поработали — хорошо получили, и наоборот. Естественно, имеется категория специалистов, чей труд оценить в денежном выражении трудно: бухгалтерия, снабжение, охрана, складские службы и т. д. Но и здесь необходимо заинтересованность в результатах работы. Оплата труда должна быть дифференцирована. Кто основной производитель, тот и получает основатель: доменщик, сталевар, прокатчик, токарь... Кто на «подхвате» — соответственно, но не меньше прожиточного минимума. Неудовлетворенные такой оплатой или должны менять профессию, или выполнять допол-

нительную оплачиваемую работу. Сделать это трудно, но жизнь все равно заставит...

Еще в 1996 году я делал такое предложение: в подразделениях с малым количеством работающих (предположим, 350-400 человек), оставить одного руководителя, сократив ненужные структуры. Руководитель при необходимости может привлекать самих рабочих для выполнения несложных работ (составление отчетов, оформление документов, получение материалов, ведение табельного хозяйства и прочее). Ввести вместо 18-разрядной сетки четыре квалификации: практикант (ученик), рабочий III класса (категории), рабочий II класса, инженер-рабочий I класса (техник-рабочий I класса), инженер-рабочий шеф-наставник. Переход из одной категории (класса) в другую — 2-3 года. В этом случае оплата труда будет только заработной, все будут стараться зарабатывать, а не ждать получения за несделанную работу, которую порой и оценить невозможно. Вопрос сложный, но его можно изучить и хотя бы экспериментально внедрить. Опыт такой организации труда имеется, и если он будет приемлем в наших условиях, то почему бы не применить? Допустим, рабочий за год не дал предложений по повышению рентабельности, улучшению производства, внедрению полезного новшества — иди учи в другую категорию (класс). Повторилось — прощай. Производству нужны думающие, творческие, инициативные рабочие и инженеры. Нужна заинтересованность в техническом творчестве, внедрении и освоении технических новинок.

Творчество — процесс сложный, требует умственного напряжения, чего нам порой так не хватает. А потому твори, выдумывай, пробуй. Без этого нам в волчьем рынке не выжить.

Л. ЗАВОЙСКИЙ,
акционер ОАО «ММК».



МАГНИТОГОРСКИЙ МЕТАЛЛ