

ИНТЕРВЬЮ
НА АКТУАЛЬНУЮ
ТЕМУ

КАК ПОВЫСИТЬ ЗАРПЛАТУ?

В феврале на комбинате издан приказ № 98 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей». Корреспондент газеты встретился с заместителем начальника отдела научной организации труда и заработной платы комбината Л. В. Золотаревым и попросил ответить на ряд вопросов.

— Леонид Васильевич, сначала несколько вопросов по нынешнему положению с оплатой труда на комбинате. И первый — каков сейчас средний заработок трудящихся ММК?

— Двести пятьдесят шесть рублей в месяц.

— Если иметь в виду черную металлургию страны, много это или мало?

— Такой заработок на уровне самых высоких в черной металлургии. Здесь мы равны с трудящимися таких крупных предприятий, как ИТМК, КМК, Запсиб, Новоленинский комбинат. Различия только за счет районного коэффициента. Скажем, в Липецке нет районной надбавки, соответственно — и заработок ниже. В Новокузнецке же наоборот: коэффициент, а следовательно и заработок, выше.

— В какой связи зарплата находится с производительностью труда, достигнутой на предприятии? Во всем ли соблюдена здесь справедливость?

— У нас один экономический закон: рост производительности труда должен опережать рост заработной платы. Последние годы на комбинате этот принцип выдерживается. Скажем, если в прошлом году производительность труда у нас поднялась на три процента, то зарплата — на 1,3 процента. Но если взять минувшую пятилетку, то сравнение будет не в нашу пользу: производительность мы повысили на четыре, а заработок — на семь процентов. При новых условиях хозяйствования допустить мы такое, Госбанк у нас попросту резервирует фонд материального поощрения, и если мы не выправим положение до конца года, то зарезервированная сумма перечисляется в фонд соцкультбыта.

— По логике, при переходе на самофинансирование те предприятия, работники которых к этому моменту добились высоких результатов в производственной и хозяйственной деятельности, должны оказаться в лучших условиях. Так ли это на самом деле?

— К сожалению, методика, разработанная Госпланом для предприятий, работающих в условиях самофинансирования, несправедлива в отношении передовиков. Она как бы уравнивает их с отстающими, простейший принцип действует от достигнутого уровня. А потому коллективы, которые ко времени перехода добились высокой производительности труда, поставлены в более жесткие условия, так как резервов роста у них меньше, чем у коллективов, работавших до сих пор с меньшим напряжением. Но, с другой стороны, у передовиков лучше отработана система повышения производительности труда, им не нужен временной разбег: отлаженное высокопроизводительное производство начнет «работать» на коллектив сразу.

— Действующая система заработной платы во многом не отвечает требованиям научно-технического прогресса, перехода на интенсивные методы хозяйствования, повышению качества продукции. Новые условия оплаты труда, видимо, и направлены на повышение сти-

мулирующей роли рубля?

— Совершенно верно. Добавлю лишь, что приказ по комбинату основывается на приказе по Министерству черной металлургии, который, в свою очередь, опирается на соответствующее постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС, нацеливающее все отрасли народного хозяйства на существенное улучшение

ры позволяют полемени работать, а вторую половину — дурака валять?

— Итак, произойдет перераспределение между постоянной и переменной составляющими зарплаты в пользу первой. А изменится ли уровень зарплаты в целом? — Он увеличится на 8—10 процентов.

— За счет чего будет проведена перетарификация?

НАША АНКЕТА

Редакция газеты и ОНОТиЗ комбината обращаются к вам, дорогие читатели, за советом. Внимательно прочитайте вопросы анкеты и постарайтесь дать точные от-

веты. Это поможет улучшить организацию работ в вашем подразделении, ускорит проведение перетарификации на комбинате, будет способствовать повыше-

нию заработной платы трудящихся. При заполнении анкеты можно посоветоваться с товарищами по работе, можно дать коллективный ответ.

1. Какие участки вашего цеха нуждаются в механизации и автоматизации в первую очередь?

2. При каких других условиях можно высвободить некоторых работников в вашем цехе (бригаде, участке)?

3. Сколько человек можно высвободить при наличии указанных вами условий? Нисколько, цех (бригада, участок) работает с недостатком кадров.

1—2 человека; 3—5; 6—10; более 10 (подчеркнуть).

4. Есть ли в вашем цехе рабочие места, которые по своим функциям дублируют друг друга? Есть; нет; не могу ответить (подчеркнуть).

5. Если есть, назовите их.

6. Получают ли работники вашего цеха доплату за совмещение профессий?

Да, постоянно, не постоянно.

Нет, хотя совмещать профессии приходится. У нас нет совмещения, хотя такие возможности имеются.

7. В нашем цехе (бригаде, участке) могли бы совмещать другие профессии чел.

8. Знаете ли вы случаи в цехе (бригаде, на участке), когда работника оформляют на рабочую должность, а фактически он выполняет обязанности служащего, ИТР, занят на общественной работе?

Да (назовите).

Нет.

9. Случаются ли приписки, незаконные выплаты в вашем цехе (бригаде, участке)?

Да, бывают приписки.

Бывают незаконные выплаты.

Нет, таких случаев я не знаю.

10. Назовите случаи незаконных выплат.

11. Цех (бригада, участок).

Анкеты просим направлять по адресу: 455002, Магнитогорск, Кирова, 70, редакция газеты «Магнитогорский металл», либо в ОНОТиЗ комбината. Дополните анкету вашими предложениями, если они не охвачены вопросами, указанными в анкете.

ние системы материального стимулирования, наведение должного порядка в этом важном деле.

— Расскажите, пожалуйста, об основных моментах новой системы. О тех, которые касаются трудящихся комбината.

— Один из главных моментов — повышение роли тарифных ставок и должностных окладов в стимулировании труда. Тарифные ставки рабочих возрастают в среднем на 20—25 процентов, оклады руководителей, ИТР и служащих — на 30—35 процентов. То есть увеличивается постоянная часть зарплаты, она будет доведена до 70—75 процентов от общей. Сейчас пока соотношение между постоянной и переменной частями зарплаты примерно 50 на 50 процентов.

Повышение тарифов предполагает увеличение спроса за обязательную, нормированную часть труда. Ясно при этом, что заниженные нормы не стимулируют высокопроизводительную работу, идут вразрез с законами развития социалистического производства. Приведу один пример. Мне довелось побывать в феврале на комбинате «Криворожсталь». И столкнулись мы там с таким случаем. Обжимный цех, с начала рабочей смены прошло пятьдесят минут. Но одна из наждачных к работе еще не приступала. «Вы же не справитесь с заданием, ничего не заработаете за день», — говорим ей. «Не беспокойтесь», — отвечает, — я свою норму сделаю». Возвращаемся через четыре часа — она норму уже выполнила. Спрашивается, что это за нормы такие, кото-

— В 1973 году на введение новых тарифных ставок нам дали 75 процентов от необходимой суммы. Остальную сумму комбинат находил за счет внутренних резервов. А сейчас полностью все 100 процентов мы должны найти у себя. Каковы основные пути изыскания средств? Первое: повышение объемов производства. В условиях хозяйствования до нового за каждый процент прироста объемов производства нам в 1987 году на 0,95 процента увеличивается фонд заработной платы. Очень хороший норматив. К сожалению, в плане на год не заложено увеличение объемов производства. Но у нас есть дополнительное задание областного комитета партии — плюс три процента. Если мы его выполним, мы заработаем дополнительно 4,5 миллиона рублей. А нам нужно, чтобы поднять зарплату на 10 процентов, порядка 15—16 миллионов рублей. Второй путь — выполнение заказов. Если мы справимся с ними полностью, на 100 процентов, фонд материального поощрения пополнится на три миллиона рублей. И так, половина суммы «просматривается». И остается еще один путь, самый кардинальный: повышение производительности труда за счет сокращения численности работающих. Зарплата одного работающего на комбинате в год порядка трех тысяч рублей. За счет высвобождения 2,5 тысячи человек получаем 7,5 миллиона рублей, и в сумме мы набираем средства на перетарификацию.

— Но в цехах скорее услышишь жалобы на нехватку работников, чем на их избыток. Кого же тогда сокращать?

— Руководители цехов действительно говорят, что нет резервов по численности персонала. Так ли это? Огромный резерв заложен в механизации работ: 27 рабочих из каждых ста заняты ручным трудом. Высвобождение рабочих рук несет в себе и автоматизация. Работники ОНОТиЗ и службы механизации и автоматизации составили перспективную программу на пятилетку. По нашим подсчетам, можно высвободить восемь тысяч человек. Колоссаль-

цеху не повышают.

Кстати сказать, сокращение бумажной работы — тоже один из путей высвобождения рабочих рук. Объем документации, отчетов, справок разбух до невероятных размеров. И правильно директор комбината ставит задачу, что на всем этом мы сможем сократить тысячу инженерно-технических работников и служащих. Это принципиальная установка. До сей поры в цехах с трудом, но шли на высвобождение рабочих. Однако крайне редко это относилось к служащим и ИТР. А теперь так: каждая категория ра-

Еще раз повторю: все в руках трудящихся цехов комбината. Хотят в цехах зарабатывать больше — пожалуйста. Но для этого нужно лучше работать, производить больше продукции высокого качества и в соответствии с заказами, обходиться меньшим числом работающих. Если дело пойдет таким путем, мы обеспечим одновременный рост и производительности труда, и зарплаты.

— В конце марта наша газета опубликовала письмо профгруппа 4-й бригады стана 300 № 3 коммуниста Николая Яковлевича Сокольникова. Вы знакомы с публикацией?

— Да, конечно.

— И как к ней отнеслись? Ведь в ней содержится ряд серьезных замечаний по организации бригадного подряда на комбинате, по действующей системе КТУ. А эти вопросы находятся в ведении вашего отдела.

— С удовольствием прочитал это письмо. Радует, что люди так горячо пекутся о производстве. Очень верно автор подчеркивает, что администрация цехов должна отвечать за уровень организации труда во всех коллективах подразделениях и должна нести не только моральную, но и материальную ответственность. Предложение товарища Сокольникова по данному вопросу детальное, отдел подумает, как его реализовать.

— Автор пишет: «Доплата за работу неполным штатом сейчас чисто символическая — от 20 до 40 процентов от тарифа недостающего рабочего. Говорят, что... таким образом повышают производительность труда».

— Это относится только к ремонтникам. Как измерить реальный объем выполняемой ими работы? Учитываем состояние оборудования на комбинате, пребывания на уходе за ним высоки. Там и полному штату работы не впрок, а если мы начнем стимулировать недолгий штат, то и вовсе развалим комбинат.

— А если ремонтники дадут гарантию безаварийной работы оборудования от одного планового ремонта до другого, получат они в свое распоряжение весь фонд заработной платы вне зависимости от штата?

— Пока на такую гарантию никто не отважился. Это было бы, кстати, одним из путей повышения тарифов для ремонтных служб. В целом же направление таково: поднять заработную плату ремонтников до уровня технологов.

— И так, сокращение численности работающих и за этот счет увеличение заработка оставшихся — направление кардинальное и не знающее исключений? Если пять техников будут работать за десятерых...

— ...то будут получать вдвое больше.

— Если пять заместителей директора общими усилиями справятся с работой шестого...

— ...то соответственно увеличится и их заработок.

— И последний вопрос: когда на комбинате начнется перетарификация?

— Как только будут найдены необходимые средства. Пока мы ориентируемся на цехи. Скажем, второй копровой и трамвайное управление уже разработали программу перехода на новые тарифы и оклады. Они хотят начать работать по-новому с июля. Но в принципе мы готовы рассмотреть предложения отдельных бригад и участков, не дожидаясь общецеховых.

Вед интервью
Н. ЯКШИН.