

производительность труда плюс профессионализм

В одном из ноябрьских номеров мы публиковали развернутый комментарий начальника управления персоналом ОАО «ММК» Е. ПОСАЖЕННИКОВОЙ к вводимой на комбинате новой системе оплаты труда. Продолжаем разговор на эту тему. Елена Валентиновна начала его с разъяснения двух новых положений: об установлении квалификационных разрядов и порядке проведения аттестации руководителей, специалистов и служащих.

— Сразу оговорюсь, — заявила Е. Посаженикова, — повышение разрядов будет происходить один раз в год при наличии вакансии на этот разряд на данном рабочем месте и при обязательном обучении и переподготовке специалиста, которому присваивается новый разряд. Для его присвоения будут созданы квалификационные комиссии и на уровне структурных подразделений, и специализированные по отдельным профессиям.

Вновь нанятым работникам разряды будут устанавливаться так: не имеющим определенных навыков будут присваивать минимальный разряд, соответствующий данному рабочему месту. Выпускники ГПТУ будут приниматься по тому разряду, который им установила экзаменационная комиссия учебного заведения. Специалисты колледжей и техникумов будут приниматься на комбинат на разряд выше минимального разряда по данной профессии, но не выше среднего, который устанавливается по данной профессии. Специалистам из высших учебных заведений оплата будет устанавливаться на один-два разряда выше минимального в зависимости от степени знаний, с которыми они вышли из стен вузов. Сейчас всех специалистов мы берем сначала на рабочее место.

Аттестация руководителей, специалистов и служащих будет происходить раз в год. Мы возлагаем ответственность за их аттестацию непосредственно на руководителя структурного подразделения. То есть он сам формирует себе команду, выдвигает резерв, и с его согласия специалисты будут назначаться на должность. Сегодня, к сожалению, ситуация такова: доля участия непосредственного руководителя предприятия в действовавших до сих пор независимых комиссиях сведена к минимуму. И когда у руководителя спрашивают,

почему подразделение плохо работает, он в недоумении, поскольку своих работников не аттестовывал.

По приказу, ответственным за аттестацию своих руководителей станет начальник цеха. Мы предусматриваем три уровня аттестации по каждому руководителю и специалисту. Аттестацию будет проводить работник, который сам себе даст оценку и себя аттестует. Критерии оценок разработаны, и в ЛПЦ № 6 мы эту систему опробовали. То есть сначала аттестованный заполняет лист самооценки, затем дает оценку непосредственный руководитель, а затем уж руководитель подразделения. Затем все три листа анализируют по определенной методике и результаты их выносят на суд цеховой аттестационной комиссии. Туда можно пригласить работника, которого аттестовывают. Но повторно: председателем аттестационной комиссии обязательно должен быть начальник цеха: он в конечном итоге будет отвечать за квалификацию руководителей, специалистов и служащих. Та же система будет применена при аттестации и в заводууправлении ОАО «ММК».

Аттестационная комиссия вправе повышать или понижать разряды, давать рекомендации по заключению или расторжению контракта с руководителем, специалистом или рабочим.

— Если цех по новой системе оплаты труда относится к первой сетке, все ли его работники будут получать оплату по первой сетке?

— Только работники ведущих профессий будут оплачиваться по первой сетке. Дежурно-ремонтный персонал в основных цехах будет оплачиваться по второй, а хозяйбригады или общецеховой персонал: кладовщики, распределители работ, столяры, плотники, уборщицы — по третьей сетке. То есть градация по сеткам будет идти как между цехами, так и внутри них. И не исключена возможность оценки некоторых цехов на комиссии, чтобы определить внутри цеха оплату работников согласно вводимым сеткам оплаты труда. То есть будет очень жесткая дифференциация.

— Будут ли производить работающим пенсионерам доплату за стаж?

— К сожалению, у нас нет финансовых средств. И мы не можем

вместо государства поддерживать пенсионеров. У них и без того два источника дохода: пенсия и зарплата. Вдобавок назревает проблема: коллектив ММК очень стареет, а мы прекратили прием молодых на комбинат только потому, что нам жаль наших пенсионеров. Раньше ветераны были надежно защищены государством и вовремя уходили на пенсию, а за счет постоянного притока свежих сил коллектив омолаживался.

Сегодня молодежь, которая выходит из стен ГПТУ, колледжей и институтов, вынуждена искать работу самостоятельно. И не найдя ее, занимается кражами, разбоем, пьянствует, употребляет наркотики... А мы не можем принять молодых на комбинат, поскольку у нас избыток персонала на производимый нами объем продукции.

Конечно, если будет стоять задача омолаживания коллектива, то куда мы с вами не денемся — будем уговаривать наших пенсионеров освободить место. Закона, по которому мы могли бы их уволить, нет. На комбинате, особенно в цехах управления главного энергетика, средний возраст работников приближается к 50 годам, а по льготному пенсионному списку они выходят на пенсию в 55 лет. Представьте себе такую ситуацию: государство поднимает размер пенсии, масса пенсионеров кладет заявления на стол... И комбинат окажется в очень сложном положении. Усугубляет ситуацию и то, что город стареет, сокращается рождаемость в Магнитогорске.

— Трудовики комбината сами разработали эту систему, или она является слепком с системы оплаты труда какого-то предприятия?

— Мы постоянно анализируем состояние дел не только в ОАО «ММК» и в «дочках», но и в ведущих предприятиях нашей отрасли: Новолипецком, Череповецком и Кузнецком меткомбинатах. И их трудовики приезжают к нам за опытом, и мы постоянно интересуемся, что происходит в их подразделениях. Не могу сказать, что опыт Череповца, где сегодня средний доход превышает два миллиона рублей, мы могли бы перенести на наше предприятие. К стати, система оплаты труда на «Северстали» не столь гибкая, как наша. Просто череповчане финансово работают стабильней из-за преимуществ своего географического

положения. Коммерческие расходы на тонну продукции у них в три раза меньше, чем у нас. И у них появляется избыток средств, которые они могут направить на увеличение доходов своих трудящихся.

На нашем комбинате фонд оплаты труда строится исходя из финансовых возможностей предприятия. Несмотря на то, что объем реализации продукции у нас выше, чем у родственных металлургических предприятий, притока живых денег хватает только на то, чтобы выплатить зарплату и отдать деньги на налоги — в пенсионный фонд и подоходный. Все остальные налоги у нас взимают по взаимозачетной схеме.

— Обязательно ли все «дочки» должны перейти на новую систему оплаты труда?

— Мы будем продолжать единую социальную политику на комбинате. Но если я однозначно скажу, что все должны немедленно перейти на новую систему оплаты, то допущу ошибку. Некоторые «дочки» чисто физически не смогут сделать это сиюминутно, поскольку их финансовое состояние сегодня просто не позволит увеличить зарплату в той мере, в какой нарастило зарплату ОАО «ММК». Нужно заметить: даже среди ремонтных дочерних предприятий есть стабильно работающие по финансам и получающие хорошую прибыль. На эти деньги приобретают квартиры своим трудящимся, выделяют льготные суды. А есть «дочки», еле сводящие концы с концами...

По всей вероятности, вскоре будет произведена реорганизация ремонтных дочерних предприятий. Не скажу, как именно, вариантов несколько. Один из них — слияние всех ремонтных дочерних предприятий в одно дочернее, чтобы мы могли мобильно распоряжаться всеми трудовыми ресурсами: по приоритетности ремонтов комплектовать бригады и отправлять в наиболее узкие места.

— По вашим словам, аттестация работника предполагается раз в год. Что, при появлении вакансии ждать аттестации целый год?

— Есть исключения из правил. Появляется вакансия, кто-то ушел с рабочего места, постоянно действующая аттестационная комиссия должна аттестовать нового специалиста. Но кто уже работает на должности, тот раз в год подлежит переаттестации.

Подготовил Г. ПОГОРЕЛЬЦЕВ.



«Основные тенденции развития черной металлургии за рубежом (огнеупорное производство)»

«Черная металлургия. - Черметинформация». - 1997 г. - вып. 3-4. - с. 8-15.

Развитие мировой огнеупорной промышленности в последние годы определяется разработками в области огнеупорных бетонов, пластичных масс и периклазоуглеродистых огнеупорных изделий.

Низкоцементные, сверхнизкоцементные и бесцементные огнеупорные бетоны с низким содержанием алюминаткальцевого цемента заменяют обычные бетоны, пластичные и набивные массы, а также торкрет-омеси.

Еще одной разработкой, связанной с низкоцементными бетонами, является создание самотекучих бетонов, способных заполнять сложные формы без какого-либо дополнительного воздействия (для крышек сталеразливочных ковшей, арматурного слоя футеровки промежуточных ковшей, отдельных зон вращающихся печей).

Периклазоуглеродистые огнеупоры первоначально были предназначены для футеровки водоохлаждаемых электродуговых печей. Кроме того, их использовали в кислородных конвертерах с комбинированной продувкой. В течение многих лет изделия постоянно совершенствовались и начали широко применяться в шлаковых поясах сталеразливочных ковшей, а также в футеровке вакууматоров.

«Опыт освоения непрерывной разливки конвертерной стали на комбинате имени Ильича»

«Сталь». - 1997 г. - № 7. - с. 14-16.

В конвертерном цехе Мариупольского металлургического комбината имени Ильича металл выплавляют в трех 160-тонных конвертерах, затем обрабатывают в сталеразливочном ковше на агрегате доводки стали (АДС). 19-тонные промежуточные ковши оснащены перегородкой. Сталь отливают сериями по 5-40 плавков на слэбы толщиной 235-280 мм, шириной 1150-1900 мм и длиной 5600-8500 мм.

Сталеразливочные ковши футеруют магнетито-хромитовым кирпичом. На резервной позиции стэнда МНЛЗ сталеразливочный ковш накрывают футерованной крышкой. Это, наряду с утеплением зеркала металла в ковше засыпкой, позволило снизить температуру металла на выпуске из конвертера на 15-20 градусов и стабилизировать режим разливки стали.

Для утепления металла в кристаллизаторе и промежуточном ковше применяют 4-х компонентную смесь (ШОС), составленную на основе оксидов и основного шлаков ферросплавных заводов, углеродсодержащего вещества (антрацитовое «семечко») силикатной глыбы, плавикового и нефелинового концентрата.

В настоящее время опробуют малорасходную ШОС, состоящую из плавного шлака и углеродсодержащего вещества.

На МНЛЗ применяют двухопорные цельнокованные ролики, после обработки регламентного срока их восстанавливают одним из трех способов — механическая обработка, наплавка, бандажирование.

МНЛЗ оборудованы водовоздушными системами вторичного охлаждения слэбов с автоматической позонной регулировкой охладителя. Установлены новые форсунки с углом раскрытия факела орошения до 160 градусов, расходом воздуха 7-15 кубометров/час и воды 0,2-0,45 кубометров/час. Внедрена система, обеспечивающая выравнивание толщины корочки слэба после выхода из кристаллизатора.

Подготовлено сотрудниками бюро научно-технической информации.

ЦПК «ПЕРСОНАЛ»
 Переподготовка водителей с категории «С» на категорию «Е».
 Срок обучения — 1 месяц. Начало занятий 24 ноября.
 Подготовка водителей категории «В».
 Срок обучения — 2 месяца. Начало занятий 1 декабря.
 Справки по телефонам: 33-69-71, 33-59-37.

Уважаемые пенсионеры
 Приглашаем вас во Дворец им. С.Орджоникидзе 26 ноября в 15 часов на встречу с врачами «Ждите сюрпризов — грипп»
 Совет ветеранов

КРИМИНАЛ

СЧЕТ ИДЕТ НА МИЛЛИОНЫ

Две недели — срок небольшой. Но даже в разрезе этого непродолжительного срока легко определить основные наклонности преступного «синдиката» нашего города.

В дежурной части отделения милиции комбината за первые две недели ноября зарегистрировано 34 преступления. Возбуждено 16 уголовных дел, раскрыто 13. Сумма похищенного превысила 260 млн рублей. Удалось возратить чуть более 252 миллионов.

БЫТОВКА, ЧТО ДОМ РОДНОЙ

С наступлением холодов усилили деятельность «душевые» воры. Десять раз наведывались они в бытовки различных цехов. Ворышки «засвидетельствовали свое почтение» 30 октября в ЦЭС, управлении железнодорожного транспорта. Шестого ноября заглянули на агрофабрику № 4, десятого — в ЦБУ. Практически всюду их встречали, можно сказать, с раскрытыми объятиями, поскольку доступ в бытовки был свободен.

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ

Поджигатель из коляски

В один из погожих октябрьских денечков в доме 25 по улице Нестерова вспыхнул пожар. Устроил его... двухлетний ребенок.

Произошло все до банального просто. Ну разве не прописная истина: спички — детям не игрушка. И в отличие от своего двухлетнего сынишки горожанин Н. должен был бы об этом знать. Но все испортила извечная страсть мужчин к чтению газет.

Итак, пока молодая мама спокойно выбирала продукты на рынке, глава семейства предавался приятному чтению. И задремал, лежа на диване. Но кроха-сын времени зря не терял: отыскал запретную игрушку

Погиб после стопки

Ежегодно наибольшее число пожаров происходит в жилом секторе. Гибнут люди, уничтожаются материальные ценности. Наносится моральный и материальный ущерб.

Население, как правило, не знает степени пожарной опасности современных бытовых электроприборов, веществ и материалов, небрежно обращается с ними. Часто причиной пожара бывают оставленные без надзора включенные бытовые приборы и оборудование.

Любой дым, выделяемый при пожаре, содержит токсичные газы, и если органы дыхания не защищены, то их воздействие на человека может привести к летальному исходу. Так, нахождение в течение пяти минут в атмосфере, содержащей полпроцента угарного газа, приводит к

потере сознания и вызывает летальный исход за очень короткое время. Типичный пример тому — случай первого ноября в коллективном саду № 1 имени Мичурина. Гражданин М., находясь в состоянии алкогольного опьянения, уснул в собственном садовом домике, оставив включенным электрообогреватель. В результате длительного нагрева загорелись деревянные пол под нагревателем и одежда, висевшая над ним. Под действием угарного газа, выделявшегося при тлении, гражданин М. скончался.

Глупая смерть, которой можно было избежать. Зачастую и курение в постели приводит к подобным последствиям.

В. МАКСИМОВА, инспектор ПЧ-24.

Е. КАЧАНОВ, инспектор ПЧ-25.