

Наличие на прилавках Магнитогорских магазинов импортной обуви, причем нередко посредственного качества, но по впечатляющим ценам, уже давно никого не удивляет и не шокирует. Как и почти полное отсутствие добротной обуви отечественного производства, которая, как выяснилось в последние годы, отнюдь не уступает по качеству многим образцам ряда западных фирм. А между тем, в нашем городе расположена обувная фабрика, производственных мощностей которой, пожалуй, вполне хватит для того, чтобы обеспечить магнитогорцев хорошей обувью, наполнив ею соответствующие отделы магазинов. Возникает резонный вопрос: почему этого не происходит?

Прежде всего, надо отметить, что обувная фабрика специализируется в основном на выпуске детской обуви и туристских ботинок. Но в то же время многим горожанам хорошо известно какие прекрасные модельные мужские и женские сапоги, туфли делают на предприятии в экспериментальном цехе для своих работников, знакомых или "нужных" людей. Причем, такое практикуется уже не один десяток лет. Без риска ошибиться, можно утверждать, что, например, работники фабрики предпочитают обувь, изготовленную на своем предприятии, которая служит им потом много лет.

К сожалению, все остальные магнитогорцы практически лишены возможности приобрести хорошие сапоги и туфли местного производства. Правда, довелось услышать довольно оригинальное объяснение сложившейся ситуации — виновата, мол, в этом городская торговля, которая не заказывает продукцию фабрики. Но, извините, в современных условиях самим обувщикам, наверное, просто необходимо проявить хоть малейшую предприимчивость. Может, следует открыть собственный магазин или, допустим, периодически устраивать всевозможные ярмарки и выставки-продажи для всех желающих. Думается, если у магнитогорцев появится возможность купить хорошую обувь по доступной цене прямо на местной обувной фабрике, то, безусловно, они будут только приветствовать подобное начинание. Однако, увы, нынешнее производство, похоже, совсем не собирается обременять себя каким-нибудь новшествами. Конечно, легче всего штамповать, как в предыдущие годы, в огромных количествах детские сандали и туристские ботинки и не особенно заботиться о разнообразии ассортимента. Только не следует забывать: на старом багаже сегодня далеко не уедешь. Ведь не секрет, что в новых рыночных условиях, чтобы остаться "на плаву", предприятиям жизненно необходимо менять методы работы, всерьез изучать спрос, искать заказчиков и потребителей. Пока же складывается впечатление, что новые веяния абсолютно не касаются магнитогорских обувщиков.

"Перемен! Мы ждем перемен!" — пел Виктор Цой, ставший легендой отечественной рок-музыки. Эти слова, пожалуй, наиболее точно подходят к сегодняшней ситуации на обувной фабрике. Тем более, что перемены к лучшему вполне реальны. Откровенно говоря, нынешний директор К. Ф. Габдрахманов — само олицетворение типичного руководителя времен "застоя" — предпочитает авторитарный стиль руководства, не считаясь ни с чьим мнением и попросту избавляясь от неугодных людей. С ним фактически уже никто на фабрике не связывает возможность улучшения положения дел, хоть каких-нибудь изменений к лучшему. Не удивительно, что большой резонанс среди обувщиков имело известие об альтернативной кандидатуре на место директора. Впрочем, обо всем по порядку.

Предистория такова. В 1987 году один из

ведущих специалистов фабрики, работавший в ту пору главным экономистом, С. С. Евстигнеев уехал в Ригу, где вскоре возглавил аналогичное предприятие "Примаден". Вместе с ним через некоторое время туда же отправилась и Валентина Шукина, не один десяток лет проработавшая в Магнитогорске. Двауральских специалиста настолько успешно наладили производство обуви в столице Латвии и установили связи с зарубежными партнерами, что продукция "Примаден" нашла гарантированный рынок сбыта в Западной Европе.

Тем временем, политическая ситуация значительно изменилась. После распада Союза ССР Латвия стала самостоятельным независимым государством со всеми вытекающими отсюда последствиями. Не исключено, что русским специалистам в этой стране теперь создаются, мягко говоря, неподходящие условия для работы, чинятся различные препятствия, а иногда и откровенно предлагается "освободить" место для "коренных" жителей. Может быть, именно это обстоятельство и предопределило желание С. С. Евстигнеева вернуться на Родину.

А тут как раз подошла приватизация в России, которая не обошла стороной и Магнитогорскую обувную фабрику. Согласно второму варианту акционирования 51 процент акций продается работникам фабрики с коэффициентом 1,7 от номинальной стоимости и 20 процентов находятся в резерве Российского фонда Федерального имущества. А оставшиеся 29 процентов подлежат продаже по инвестиционному конкурсу. Вот на этот довольно солидный пакет акций, позволяющий существенно влиять на экономическую политику предприятия, и претендует С. С. Евстигнеев вместе с группой единомышленников, рассчитывая в дальнейшем после собрания акционеров занять должность директора Магнитогорской обувной фабрики. Кстати, предложенная им программа довольно перспективна. В частности, Сергей Семенович предполагает обеспечивать качественными импортными красителями Челябинский кожевенный завод, который, в свою очередь, будет поставлять сырье на магнитогорскую фабрику. Обувь из Магнитки при таком варианте может появиться на европейском рынке благодаря хорошему налаженным личным связям С. С. Евстигнеева с зарубежными партнерами. Не останется в накладе и город, который будет обеспечиваться столь нужной продукцией.

В ближайшее время, после завершения акционирования, должно состояться собрание акционеров, где и будет избран новый директор фабрики. Останется ли им пенсионер К. Ф. Габдрахманов или предпочтением будет отдано сравнительно молодому С. С. Евстигнееву, трудно сказать. Право выбора, конечно, принадлежит самим акционерам, но, думается, и всему городу далеко не безразлична судьба довольно крупного предприятия, которое, по идее, должно в первую очередь удовлетворять нужды горожан.

Сейчас, в эпоху глобальных перемен во всех сферах нашей жизни, наверное, действительно наступило время более молодых, тридцати-сорокалетних, руководителей, скажем так, нового типа, которые свободны от старых догм, способны быстро улавливать требования времени и на редкость восприимчивы к любым новшествам рыночной экономики. Им, как говорится, и карты в руки. Тем более, что за последние годы эта новая волна, получившая на Западе название "ню рашен" (новые русские) доказала способность эффективно работать даже в столь сложных условиях, как в нынешней России.

В. РЫБАЧЕНКО



Рисунок Александра Казакова

Правила для работников

I. Общие положения

1. В соответствии с Конституцией РФ граждане имеют право на труд, то есть на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его качеством и количеством и не ниже установленного государством минимального размера, включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с признанием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. Дисциплина труда — это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду; методами убеждения, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются дисциплинарные взыскания.

2. Правила вывешиваются на видном месте в структурных подразделениях комбината.

Один экземпляр правил вручается при приеме на работу каждому работнику (под расписку).

II. Порядок приема работников

3. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе на комбинате.

4. При приеме на работу администрация комбината обязана потребовать у поступающего:

4.1. Паспорт, трудовую книжку, а в случае поступления на работу впервые — справку о последнем занятии, выданную по месту жительства, от уволенных из армии — военный билет.

4.2. При приеме на работу, требующую специальных знаний, администрация вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке.

4.3. Запрещается требовать от трудящихся при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации комбината, который объявляется работнику под расписку. В приказе (распоряжении) должны быть указаны наименование работы (должности) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или штатным расписанием и условия оплаты труда (тарифный разряд, тарифная сетка и ставка или оклад), размер отпуска.

Фактический допуск к работе должностным лицом, которому предоставлено право приема на работу, считается заключением трудового договора независимо от того, что прием на работу оформлен несвоевременно.

4.4. При заключении трудового договора может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия квалификации рабочего или служащего поручаемой ему работе. Испытательный срок не может превышать трех месяцев. Перечень профессий, должностей, где устанавливается испытательный срок свыше трех месяцев, но не более 6 месяцев, утверждается по согласованию с профсоюзом.

В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине.

5. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана:

5.1. Ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности.

5.2. Проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

6. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки.

III. Основные и права обязанности работодателя

7. Работодатель обязан:

7.1. Правильно и производительно организовать труд работников, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место; своевременно, до начала работы, ознакомить с установленным заданием и обеспечить работой в течение всего рабочего дня (смены); обеспечить здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние инструмента, машин, станков и прочего оборудования, а также нормативные запасы сырья, материалов и других

ресурсов, необходимых для бесперебойной и ритмичной работы.

7.2. Создавать условия для роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки, техники и научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению эффективности производства, качества работы и выпускаемой продукции, сокращению применения ручного малоквалифицированного или тяжелого физического труда, улучшению организации и повышению культуры производства.

7.3. Обеспечивать выполнение плановых заданий с наименьшими затратами трудовых, материальных, финансовых ресурсов, осуществляя меры, направленные на более полное выявление и использование внутренних ресурсов, обеспечение научно обоснованного нормирования расхода сырья и материалов, энергии и топлива, рационального и экономного их использования, повышать рентабельность производства и улучшать другие плановые показатели работы.

7.4. Совершенствовать организацию оплаты труда, широко применяя коллективные формы оплаты по конечным результатам работы с учетом трудового вклада каждого работника, повышать качество нормирования труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, научно обоснованное расходование фонда потребления, обеспечить правильное применение действующих условий оплаты и нормирования труда, выдавать заработную плату в установленные сроки.

7.5. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую, экономическую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени и времени отдыха работников, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудовых коллективов.

7.6. Соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оснащение всех рабочих мест и создавать условия работы, соответствующие правилам охраны труда и техники безопасности, санитарным нормам и правилам и др. При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда, работодатель разрабатывает и согласовывает с профсоюзным комитетом меры, обеспечивающие безопасные условия труда.

7.7. Принимать своевременные меры по профи-

лактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих, а в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащий уход за этими средствами.

7.8. Контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране.

7.9. Создавать условия трудовому коллективу для всемерного повышения производительности труда, эффективности общественного производства, улучшения качества работ, снижения себестоимости выпускаемой продукции, рационального использования рабочего времени и отдыха, сырья, материалов, энергии, других ресурсов, выполнения плана поставок по договорам и заказам, повышения роли морального и материального стимулирования высокопроизводительного труда, решения вопроса о поощрении передовых коллективов и работников, обеспечивать распространение передового опыта и ценных инициатив работников трудовых коллективов.

7.10. Рассматривать и внедрять изобретения и рационализаторские предложения, поддерживать и поощрять новаторов производства, содействовать массовому техническому творчеству.

7.11. Обеспечивать систематическое повышение деловой (производственной) квалификации работников и уровня их экономических и правовых знаний, создавать необходимые организационные и материальные условия для совмещения работы с обучением на производстве и в учебных заведениях, учитывая интересы каждого из работников.

7.12. Создавать трудовому коллективу и его ор-