

Зарплата: разумный подход

На одном из последних заседаний правления ОАО «ММК» обсуждались вопросы, касающиеся заработной платы. Жесткую позицию занял исполняющий обязанности генерального директора В. Ф. Рашников: зарплата должна выплачиваться своевременно, необходимо в ближайшие месяцы рассчитаться с трудящимися, никакие доводы и ссылки на «объективные трудности» при этом не будут.

На этом же заседании было принято положение о планировании и образовании фонда оплаты труда в ОАО «ММК».

В основу планирования средств на оплату труда заложен метод базового планирования, что обеспечивает нормативное соответствие фонда оплаты труда (ФОТ) достигнутому (фактическому) уровню товарного производства. В качестве базовых критериев, в соответствии с которыми фиксируется месячный ФОТ ОАО «ММК», устанавливаются и фиксируются следующие показатели: объем производства (товарный прокат) — 565 тысяч тонн, фонд оплаты труда — 47,3 млрд. рублей. В зависимости от уровня фактического товарного производства установлены нормативы увеличения и снижения ФОТ. Параметры этих нормативов обеспечивают опережающий рост производительности труда в сравнении с ростом заработной платы.

В базовом фонде оплаты труда ОАО «ММК» учтены средства, выплачиваемые не только за основные производственные показатели. Предусмотрены дополнительные выплаты за производство и отгрузку металлопродукции на экспорт, за выполнение ремонтов оборудования собственными силами структурных подразделений, за сбор и сдачу амортизационного и цветного лома, за экономию материальных и топливно-энергетических ресурсов, за результаты, достигнутые в трудовом соревновании, за вы-

полнение и перевыполнение производственных показателей.

Производственным подразделениям фонд оплаты труда формируется по расценкам (зарплатоёмкость) за единицу произведенной продукции (выполненных работ). Расценки (зарплатоёмкость) определены в соответствии с нормативами трудозатрат, при этом учтены уровни производительности труда и средней заработной платы, имевшие место в 1989 году. Показатели 1989 года зафиксированы в качестве оценочных критериев.

Утверждены фондообразующие показатели по всем производственным подразделениям комбината.

Бюджетным подразделениям в качестве базовых показателей устанавливается штатная численность. Фонд же оплаты труда определяется в соответствии с условиями оплаты труда (тарифной системой, доплатами и утвержденными стимулирующими системами). Работа меньшей численностью, против установленной штатной, стимулируется доплатами, определяемыми и выплачиваемыми в пределах начисленного ФОТ по отдельным положениям.

В целях повышения материальной заинтересованности трудящихся в увеличении производства и отгрузки продукции на экспорт формируется дополнительный фонд оплаты труда для подразделений, занятых упаковкой сортировкой и отгрузкой экспортной металлопродукции ОАО «ММК».

В целях создания материальной заинтере-

сованности подразделений ОАО «ММК» в выполнении ремонтов силами технологического персонала образуется дополнительный фонд оплаты труда по нормативу сверх ФОТ, заработанного подразделением за объемы производства по основной деятельности. Норматив устанавливается в размере 25% от стоимости ремонтных работ, выполненных своими силами с оценкой «хорошо» и 20% с оценкой «удовлетворительно».

Ежемесячно каждому подразделению акционерного общества устанавливается задание по сбору и сдаче амортизационного лома. Для стимулирования выполнения и перевыполнения этих заданий каждому цеху дополнительно выделяются денежные средства: на оплату труда — 8,5 тыс. рублей за 1 тонну, на премирование — 10 тыс. рублей за 1 тонну.

Оплата труда работников, занятых демонтажом металлоконструкций на высоте, производится сдельно по расценкам 46 тыс. рублей за тонну демонтированного и сданного металлолома.

Правлением ОАО «ММК» также утверждены положения о премировании работников за сбор отходов цветных металлов для повторного их использования, о дополнительном стимулировании снижения расхода вспомогательных материалов и топливно-энергетических ресурсов, о премировании за выполнение и перевыполнение производственных показателей работы.

Дополнительные фонды суммируются с основным фондом оплаты труда, заработанным подразделением за производство.

Правление одобрило условия соревнования, разработанные исполнительной дирекцией и профсоюзным комитетом ОАО «ММК» с целью повышения эффективности производства в цехах меткомплеса и накопления средств для строительства третьего конвертера.

«Только два стимула заставляют работать людей: жажда заработной платы и боязнь ее потерять».

Генри ФОРД-старший.

Стимулы созидания

Структура бюджета ОАО «ММК» — это совокупность нескольких самостоятельных бюджетов: металлургического комплекса, Торгового дома, управления финансовых ресурсов, капитального строительства и социальной сферы.

Работников комбината, безусловно, особенно волнует исполнение последнего из этих бюджетов. В нем 85 процентов — это заработная плата и все выплаты, связанные с ней. Остальные 15 процентов — это социальные программы, которые тоже являются составляющими дохода наших трудящихся. Доход этот металлурги получают в виде бесплатных и льготных путевок в дома отдыха и санатории, в виде различных услуг, связанных с оздоровлением и культурным досугом.

В последнее время бюджет социальной сферы формировался по остаточному принципу. Ситуация объяснима: в первую очередь необходимо обеспечить производство сырьем, надо своевременно заплатить налоги. Но ведь все в конечном итоге делается для трудящихся. И, конечно, если мы не будем стимулировать их, то какая речь может идти о высоких производственных показателях, об экономии материалов, сырья, топливно-энергетических ресурсов.

Вот это самое «стимулирование» как раз и заложено в основу принятого положения о формировании и распределении фонда оплаты труда в целом по ММК и по всем его подразделениям.

Принципиальный момент: в положении изложен норматив увеличения или уменьшения ФОП в зависимости от конечных результатов работы комбината. Планирование средств на оплату труда в ОАО «ММК» производится с учетом финансово-экономического состояния, стоимости потребительской корзины в Магнитогорске, эффективности производства и производи-

тельности труда. На 90–92 процента ФОП формируется от объемов производства. Это формирование начинается в целом от комбината и распространяется на каждое подразделение, по которому разработаны нормативы трудозатрат и расценки на все виды продукции. Таким образом, руководитель цеха, получив задание на определенный месяц, может сразу же посчитать и плановый фонд заработной платы, на который может претендовать его коллектив по итогам этого месяца. Исходя из таких расчетов, зная объемы работ, зная сортамент, он может решить, какое количество людей эффективнее задействовать на производстве. В случае снижения объемов, чтобы не сокращать кадры и не допускать снижения среднего уровня заработной платы, начальник цеха может предоставить кому-то вынужденный дополнительный отпуск. Есть у него и другие возможности для маневра, предусмотренные положениями о дополнительном фондообразовании и оплате труда при выполнении ремонтов оборудования силами технологического персонала, о стимулировании подразделений за сбор и сдачу амортизационного лома. То есть, если нет фронта работ на основных участках, можно организовать ремонты оборудования, направить людей на сбор металлолома, в котором комбинат испытывает острую нужду.

Сегодня львиную долю металлопродукции комбинат отправляет на экспорт. В нынешних условиях — это пока единственная возможность получить «живые» деньги, которых катастрофически не хватает. Поэтому мы и разработали специальное положение, стимулирующее выполнение и перевыполнение планов в производстве экспортной продукции.

Хочу особенно подчеркнуть, что фонд оплаты труда комбината и каждого подразделения напрямую зависит от роста производительности

труда и экономии ресурсов. Чем больше мы будем экономить, тем больше будем получать. Ремонты технологического оборудования собственными силами — это тоже источник увеличения зарплаты.

Предусмотрен и фонд руководителя подразделения (начальника цеха, производства, управления, отдела). Формируется он ежемесячно в размере 1% от заработанного структурным подразделением фонда оплаты труда, а также за счет средств, остающихся в подразделении при снижении выплат переменной части оплаты труда в случае нарушения работниками трудовой дисциплины, нарушения техники безопасности, нарушения технологии производства и др.

Фонд руководителя учитывается в пределах общего фонда оплаты труда, заработанного структурным подразделением. Причем, расходование этого фонда направлено на поощрение работников за достижение высоких производственных показателей, образцовую работу, успешное выполнение производственных заданий в течение месяца.

Таким образом, принятое правлением положение о планировании и образовании фонда оплаты труда в ОАО «ММК» создает реальные предпосылки для увеличения заработной платы работников комбината.

Елена ПОСАЖЕННИКОВА,
начальник управления персоналом
ОАО «ММК».



Трудовая дисциплина

Оценка — первому полугодю

По информации отдела кадров, за шесть месяцев текущего года в цехах металлургического комплекса и бюджетных организациях ОАО «ММК» учтено 272 нарушения трудовой дисциплины, в том числе 118 человек были обнаружены на рабочем месте и задержаны на проходной в нетрезвом состоянии в рабочее время.

По ст. 33 КЗоТ РФ уволено 240 человек, 32-м объявлены выговоры. По сравнению с тем же периодом прошлого года, количество нарушений по меткомплексу и бюджетным организациям снизилось в 2,5 раза.

В целом в ОАО «ММК» и его дочерних предприятиях в январе-июне 1997 года выявлено 989 нарушителей трудовой дисциплины, 300 из них обнаружены на рабочем месте и задержаны на проходной в нетрезвом виде, рабочие места потеряли 575 нарушителей, 414 получили выговоры.

Напомним, что за первое полугодие 1996 года в ОАО «ММК» и дочерних предприятиях зафиксировано 1497 нарушений и по 33 статье уволено 1018 человек.

День за днем

Проведена проверка цеха РОФ горно-обогатительного производства по вопросам охраны труда, техники безопасности, трудовому законодательству, ведению надзора за оборудованием.

Ливни не всегда в радость

Выявлено 114 нарушений. Наиболее характерные: на участке ДОФ-5 отсутствует контроль за работой смазочного оборудования, в шламовом хозяйстве — слабый надзор за содержанием электрооборудования, на ПНС-2П отсутствует кожух на приводе масляного выключателя электродвигателя землессоса № 11, нарушается график проведения еженедельных «четверговых» обходов рабочих мест, журналы регистрации нарядов-допусков ведутся не по установленной форме... Имеют место факты сокрытия случаев появления на производстве пьяных работников.

По результатам проверки приняты соответствующие меры: в цехе выпущено распоряжение об устранении выявленных недостатков с указанием сроков и ответственных за выполнение.

Ливни не всегда в радость. Особенно на промплощадке

Ливневые дожди в начале июля стали причиной остановки агрегатов, механизмов и, соответственно, невыполнения производства во многих цехах ОАО «ММК»: доменном, ККЦ, ЛПЦ №№ 3, 10, сортоном, обжимном цехах. Вода попадала в районы электросетей из-за неудовлетворительного состояния кровель электротехнических помещений, зданий цехов и из-за несправности ливнеотводов.

С целью недопущения подобных случаев директор металлургического комплекса С. Носов распорядился провести восстановительные работы кровель по прилагаемому перечню, а в ЛПЦ № 10 улучшить систему ливнеотвода для приема максимального количества воды.

Отныне старшие диспетчера управления главного энергетика при получении неблагоприятного метеорологического прогноза будут сообщать о нем диспетчеру ОАО «ММК» для принятия своевременных мер по режиму работы цехов и подразделений.

Ю. АЛЕКСЕЕВ.

Г. ГИРИН.

Дорожный патруль Кому-то все равно...

Сегодня улица Советской Армии перегружена потоком автотранспорта. Пешеходам и водителям следует проявлять особое внимание. Но мы, по-прежнему, куда-то спешим, нарушаем элементарные правила дорожного движения, создаем аварийные ситуации. Вот и водитель зеленой «копейки», видимо, куда-то спешил, выезжая из квартала. Ему бы как следует осмотреться, убедиться в полной безопасности будущего маневра-разворота. Так нет, куда там, мы же все считаем себя мастерами-водителями. Итог — столкновение с едущей по главной дороге «пятеркой».

Это произошло в Правобережном районе. Но подобная ситуация существует в каждом уголке города, в том числе и в самом крупном районе — Орджоникидзевском. Количество ДТП по району, увы, на 0,5 процента больше, чем за тот же период — шесть месяцев прошлого года. Само собой, каждое дорожно-транспортное происшествие не обходится без пострадавших. Есть и ушибы, и ранения, и смертельные исходы. Опять же, во всем виноваты мы сами: и водители, и пешеходы. По вине водителей показате-

ль ДТП увеличился на 62 процента, по вине пешеходов — на 24.

С начала мая по всей стране стали действовать новые штрафные санкции. Казалось, они-то и должны были как-то усмирить «лихаческий пыл» водителей. Но по-прежнему лихачат, управляют автотранспортом в нетрезвом состоянии, не спешат приобрести водительское удостоверение. Среди таких нарушителей немало и представителей ОАО «ММК». Тот же Тулучев управлявший автомобилем «ГАЗ 31-02» в нетрезвом состоянии, лишен водительских прав на год. Такое же

наказание понес и комбинатский водитель «КАМАЗа» А. Токарев. А вот М. Усатов, 1972 года рождения, (автомашина ВАЗ — «тройка») уже был лишен водительского удостоверения на двенадцать месяцев. А недавно сотрудник Орджоникидзевского ГАИ вновь задержал и этого водителя нетрезвым за рулем, к тому же без водительского удостоверения, которого он был лишен.

Статистика всегда точна и ее показатели по району, увы, растут. Управление транспортом в нетрезвом состоянии достигло, например, за пять месяцев 1997 года, 302 процентов, управление транспортом без водительского удостоверения — 404 процентов, превышение скорости — 1701, обгон и маневрирование — 929. Количество оштрафованных пешеходов также значительно возросло.

— Кто раньше аккуратно ездил, и сегодня строго придерживается ПДД, —

говорит капитан милиции Орджоникидзевского ГАИ А. А. Карташов, — а любители полихачить буквально неисправимы. Некоторые водители по нескольку раз за день умудряются платить немалые штрафы за превышение скорости. Количество пьяных за рулем, по моему, не уменьшается. Лишаем водительского удостоверения, штрафует, но пока ошутимого результата не видим. Нагрузка на наших сотрудников как была, так и осталась высокой. Удивляет другое. Штрафная санкция, например, за вождение автомобиля в нетрезвом состоянии очень высока — более полумиллиона рублей. И если учитывать несвоевременную выплату заработной платы, то этот миллион для семьи — целое состояние. Но штрафники находят эту сумму моментально, а затем многие из них попадают снова на подобном нарушении и вновь платят большой штраф.