

УЧИМСЯ САМОУПРАВЛЕНИЮ

По поручению редакции наш корреспондент беседует о порядке проведения выборов руководителей с заместителем директора комбината по труду и кадрам Геннадием Георгиевичем ЧУГУННИКОВЫМ.

— В принципе все руководители должны избираться коллективами. А что можно сказать о заместителях? Возникает и другой вопрос: если правом голоса наделены трудовой коллектив, то каковы полномочия аттестационных комиссий?

— Привычное слово «выборы» после принятия Закона СССР о государственном предприятии (объединении) получило новое звучание. Трудовые коллективы наделены правом выбирать руководителей от бригады до директора включительно. Выборам не подлежат заместители первых руководителей, начальники функциональных отделов и инженерно-технические работники, не имеющие подчиненных. Их подбор и расстановка — прерогатива первого руководителя. И это правильно: заместителей руководитель подбирает себе в зависимости от своих сильных и слабых сторон. Ос-

нов о трудовых коллективах и государственных предприятиях. Кроме того, как мне кажется, целесообразно — и партийный комитет, наверное, поддержит такую точку зрения, — рекомендовать коллективам цехов провести выборы руководителей, у которых стаж работы составляет пять лет и более... В процессе выборов хорошие руководители получают поддержку коллектива, и их авторитет еще более упрочится. Средних руководителей перевыборы заставят хорошо проанализировать свою работу, сделать выводы из критики. Слабые руководители, очевидно, поддержку не получают, и на смену им придут другие, избранные самими коллективами.

— Хочется уточнить: главные специалисты назначаются, а начальники производств избираются. А если начальник коксохима считает себя главным специалистом?

Они утверждены на Совете трудового коллектива до того, как в центральной печати появились рекомендации на этот счет. Чем отличаются наши рекомендации о порядке проведения выборов?

— Принципиальных отличий нет и быть не могло: в основе рекомендаций, разработанных на комбинате, лежат законы о предприятии и о трудовых коллективах. Но о некоторых особенностях мне хочется сказать. Наши рекомендации разработаны на основе собственного опыта. О нем достаточно подробно сообщала читателям газета «Магнитогорский металл», когда рассказывала о первых выборах начальников цехов. Администрация, партком и профком организовывали проведение выборов преимущественно на конкурсной основе, и этот принцип отражен в рекомендациях как главный, определяющий. В наших рекомендациях особо подчеркивалась важная роль аттестационных комиссий, которые рекомендуют специалистов на вакантную должность. Значение этих комиссий тоже доказано практикой.

— В логическое завершение разговора напрашивается такой вопрос. Все знают: выборы — это демократия. Но ведь расширение демократии предполагает укрепление дисциплины и единоначалия...

— Выборы руководителя — это реальная форма проявления демократии, и проходят они в цехах при широкой гласности. Гласность требует открытой работы с людьми, уважения мнений, исключения «любимчиков» и «фаворитов». Все благо должны распределяться коллегиально, и за плохую работу каждый руководитель теперь держит ответственность перед коллективом. Я уже говорил, что руководитель, назначенный директором комбината, начальником производства или цеха на основании решения трудового коллектива, получает одновременно и официальный, и неформальный авторитет. А это укрепляет принцип единоначалия. Но не следует упускать из виду новых условий хозяйствования, по которым мы живем. Эти условия предъявляют повышенные требования к руководителю, объективно укрепляют как единоначалие, так и демократизацию. Это диалектический процесс. Так называемый «добрый», покладистый руководитель в условиях хозяйского расчета не пройдет. Путь к руководящей должности от коллектива получит в первую очередь экономически грамотный специалист, а не просто хороший человек, переживающий за подчиненных и производство. Пройдет хороший, но к тому же волевой, требовательный человек, умеющий обеспечить высокую дисциплину в коллективе. В противном случае результаты хозяйствования могут оказаться неудовлетворительными, и коллектив при всем уважении к чисто человеческим качествам руководителя вынужден будет отказаться от него. Таким образом, экономические методы руководства значительно жестче административно-волевых. А экономические методы хозяйствования ведут более объективный и принципиальный отбор руководителей. Это обстоятельство сейчас нельзя не учитывать при выдвижении специалистов на руководящую должность как аттестационным комиссиям, так и самим трудовым коллективам.

Беседу вел В. КАГАНИС.

КОМУ ВОЗГЛАВИТЬ КОЛЛЕКТИВ

освобождение заместителей и начальников функциональных отделов, как и их назначение, производится руководителем предприятия с последующим утверждением вышестоящим органом. Освобождение от должности избираемых руководителей также производится на основании решения трудового коллектива, либо по рекомендации аттестационной комиссии, либо по истечении пяти лет или неудовлетворительного исполнения руководителем своих должностных обязанностей.

— Напрашивается вывод: значит через пять лет состоится очередная массовая кампания по выборам руководителей?

— По формальной логике так оно и должно получиться. Раз закон вступил в силу с 1 января нынешнего года, значит, в 1993 году наступит срок отчетов тех руководителей, которые назначены без проведения выборов, а также тех, которые недавно избраны. К примеру, наша газета недавно рассказывала, как проходили выборы начальника в цехе электросетей и подстанций. Через пять лет его начальник А. В. Худанов должен отчитаться перед коллективом, как он справляется со своими обязанностями, и либо получить согласие коллектива на дальнейшую работу в роли руководителя, либо уступить место тому, кого выберет коллектив. Но массовых выборов через пять лет не получится.

Будет продолжаться естественная смена руководителей в связи с уходом на пенсию, переводом на выборную работу, ростом по должности. Кто-то увольняется по различным обстоятельствам, уезжает в командировку... За два года на комбинате назначено более половины новых начальников цехов. Но теперь на естественный процесс сменяемости руководителей влиятельно влияют факторы демократизации и гласности, положения новых зако-

— Надо сразу оговориться: начальник КХП — не главный специалист. Он начальник производства, и его обязанности оговорены в должностной инструкции. На комбинате главными специалистами являются: главный сталеплавильщик, главный прокатчик, заместитель директора комбината по агломерационному производству и другие заместители, начальники отделов. Их назначение на должность — право директора комбината. Но это отнюдь не значит, что директор самовольно решает такие вопросы. Кроме того, руководство комбината вправе объявить конкурс на замещение вакантных должностей тех руководителей, которые назначаются.

— После знакомства с Законом о государственном предприятии (объединении) у части трудящихся сложилось представление, что Совет трудового коллектива — главный хозяин предприятия. Так почему бы Совету и не набирать руководителя предприятия?

— Это не совсем так. В Законе сказано, что основной формой осуществления полномочий трудового коллектива является общее собрание (конференция). Именно на общем собрании (конференции) коллектив избирает руководителя, а также Совет трудового коллектива, который и выполняет полномочия трудового коллектива в период между собраниями (конференциями). Таким образом, общее собрание есть более высокая форма осуществления полномочий коллектива, чем Совет. Принцип демократии в данном случае соблюдается в большей мере: весь коллектив выбирает руководителя, а не только совет из нескольких десятков человек.

— Геннадий Георгиевич, одновременно с интервью в нашей газете публикуются рекомендации о порядке проведения выборов и назначения руководителей на комбинате.

Порядок проведения выборов руководителей на ММК

В номенклатуру должностей, избираемых трудовым коллективом, включаются бригадиры, мастера, старшие мастера, начальники станков, смен, отделений, руководители подразделений на правах цехов, лабораторий, управлений, хозяйств, совхозов, производств.

Только на основании решения трудового коллектива соответствующих подразделений об избрании руководителей подразделений на правах цехов, управлений, лабораторий, хозяйств, производств (как правило, на конкурсной основе) они назначаются на должность и освобождаются от нее приказом директора комбината, а бригадиры, мастера, старшие мастера, начальники станков, смен и отделений — распоряжением руководителей соответствующих цехов.

Выборы проводятся раз в пять лет. По истечении срока полномочий проводятся перевыборы руководителей.

В состав кандидатов для выборов на руководящие должности в первую очередь выдвигаются работники, прошедшие подготовку и обучение как резервные специалисты. Для обеспечения более широкого выбора специалистов на вакантную должность отдел кадров может объявить конкурс на ее замещение.

На период проведения конкурса на вакантную должность может быть назначен один из претендентов как исполняющий обязанности руководителя. При выдвижении специалиста на вакантную должность из другого коллектива его характеристика утверждается партийным органом коллектива, в котором он работал. При объявлении конкурса предварительный отбор кандидатов для выдвижения на вакантную должность осуществляют аттестационные комиссии и отдел кадров комбината.

Аттестационные комиссии совместно с отделом кадров изучают деловые качества кандидатов и выдвигают наиболее достойных (не менее двух) для участия в выборах на собрании или конференции структурного подразделения комбината.

Перед проведением собрания (конференции) трудового коллектива кандидатуры рассматриваются активом партийной, профсоюзной и комсомольской организаций соответствующего подразделения. На собрание актива приглашаются члены совета трудового коллектива, совета мастеров, молодых специалистов, бригадиров. Собрание актива организует и проводит партийный комитет (партбюро) подразделения.

Собрание актива рассматривает характеристики кандидатов, устанавливает численное представительство на конференции, вносит предложение по форме голосования (открытое, тайное).

Кандидатуры выдвигаемых начальников производств, управлений, цехов согласовываются с директором, партийным и профсоюзным комитетами комбината. Непосредственное участие в подготовке и проведении выборов этих руководителей принимают заместители директора комбината по труду и кадрам и начальники отдела кадров.

Выбранный трудовым коллективом руководитель утверждается на бюро партийного комитета и в президиуме профкома комбината.

Заместители директора комбината, главный инженер, заместители главного инженера, главный бухгалтер, начальники отделов управления комбината и его служб, главный прокатчик и главный сталеплавильщик, начальник отдела технического контроля назначаются (как правило, на конкурсной основе) и освобождаются от должности приказом директора комбината.

ПРОВЕДЕНИЕ

собрания (конференции) трудового коллектива по выборам руководителей

В собрании участвуют все члены трудового коллектива бригады, участка, отделения, а на конференции — представители, выдвинутые трудовыми коллективами. Ведет собрание (конференцию) президиум под председательством секретаря парторганизации, либо председателя цехового комитета профсоюз или председателя совета трудового коллектива.

Кандидатов для обсуждения на собрании (конференции) представляет секретарь парторганизации, который доводит до сведения присутствующих результаты предварительного обсуждения и — в случае необходимости, мнение руководства комбината, зачитывает рассмотренную на активе характеристику кандидата на должность. После обсуждения выдвинутых для голосования кандидатур слово предоставляется кандидатам на должность.

Форма голосования (открытое или тайное) определяется решением собрания (конференции). Если принято решение о проведении тайного голосования, избирается счетная комиссия.

Избранным считается кандидат, набравший больше половины голосов присутствующих на собрании (конференции). Выписка из протокола собрания (конференции) направляется в отдел кадров комбината для подготовки приказа о назначении.

Два десятка лет назад окончил техническое училище № 19 Виктор Михайлович КОВТУНОВ (на снимке), где получил специальность кузнеца. Потом была служба в Советской Армии, а в 1972 году пришел работать в кузнечно-прессовый цех. Здесь он трудится по сей день. В. М. Ковтунов ежемесячно перевыбывает нормы выработки, добивается высокого качества изделий. Когда-то ветераны цеха посвящали его в секреты профмастерства, теперь Виктор Михайлович обучает своих подопечных, которые приходят после окончания того же технического училища.

Фото Н. Нестеренко.

НАЗНАЧЕНИЯ

ЖУРАВИН Григорий Григорьевич назначен начальником отдела охраны труда и техники безопасности.

НИКИТЕНКО Василий Семенович назначен главным инженером управления железнодорожного транспорта и в связи с этим освобожден от должности начальника локомотивного цеха.

КУКУШКИН Василий Васильевич назначен начальником цеха переработки химических продуктов в соответствии с рекомендацией собрания трудового коллектива этого цеха.

НА ПРАВОМ ФЛАНГЕ ПЯТИЛЕТКИ

