

Каков первоначальный смысл перетарификации, осуществляемой на комбинате? Конкретная цель так и не ясна. (Ляхмостов, ЦПС).

У нас идет перетарификация. Администрация нам объясняет, что не перейдя на новую оплату, мы потеряем в зарплате; но мы ничего полезного не видим. Зарботок повысился всего на 2 процента. Следовательно, нам надо еще заработать 8 процентов премии. Чтобы это сделать, надо повысить производительность труда на 30 процентов. Переходить на новую систему оплаты, мне кажется, не стоит. (Тюлевин В. В., ст. вальцовщик ЛПЦ-7).

В соответствующем постановлении ЦК КПСС, Совмина СССР и ВЦСПС сказано, что перетарификация проводится с целью совершенствования организации заработной платы. Действующая система заработной платы не отвечает требованиям ускорения научно-технического прогресса, перехода на интенсивные методы.

Применяемые тарифные ставки и должностные оклады существенно устарели.

Доля тарифа в заработной плате рабочих составляет менее 50 процентов. Премии, надбавки и доплаты утратили стимулирующую роль и превратились в «намазки» к зарплате. Заработная плата регулируется множеством нормативных актов, инструкций и положений, сковывающих инициативу и самостоятельность предприятий.

Кроме того низкие тарифные ставки и ограничение премий предельными размерами являлись тормозом в дальнейшем росте заработной платы. Установление новых тарифных ставок и отмена ограничений создают возможности неограниченного роста заработной платы в зависимости от количества и качества труда.

Почему мастерам производства с переходом на новые оклады сделали минимальный оклад (240 рублей), хотя от них в основном зависит план и технология, а высшее руководство сделало себе оклад по высшей шкале. Мы с переходом на новые оклады теряем в зарплате до 50—60 рублей. (Швец В. Е., Селиверстов О. И., мастера коксового цеха № 3).

На проведение перетарификации (в отличие от ранее проводимых) предприятиям средства не выделяются. Указанные средства предприятия должны изыскивать самостоятельно за счет снижения трудозатрат, совершенствования нормирования и организации труда, упорядочения структуры зарплат, а также дополнительных заработанных средств за улучшение работы. Поэтому размеры окладов, премий устанавливаются руководством цеха по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах имеющихся в цехе средств (ФЗП и ФМП). Оклады начальникам цехов устанавливаются директором комбината с учетом их квалификации и результатов работы.

При введении новых окладов предусматривается не снижение, а рост заработной платы. Снижение зарплат может произойти у отдельных работников только при ухудшении показателей работы в сравнении с периодом до перетарификации. По мере повышения эффективности работы цехов и заработной платы средств должностные оклады будут повышаться.

Вместе с тем, ваше утверждение, что всем мастерам коксового цеха № 3 установлены минимальные оклады, а руководителям максимальные не соответствуют действительности. Так, Б. Е. Швец и другим мастерам, работающим вместе с ним на батареях № 11—12, при схеме должностных окладов 220—260 рублей, установлен оклад 250 рублей, а начальнику цеха при схеме 340—380 рублей установлен оклад 360 рублей.

Намечалось два срока о переходе на новую систему оплаты. Когда будет последний? (Анисимов И. В., аглоцех № 2).

Министерством утвержден график перехода комбината на новые условия оплаты труда, которым предусматривается окончание перевода в I квартале 1989 года. Коллективы цехов переводятся по мере их готовности, причем, по их желанию, раньше срока, установленного графиком.

Когда планируется проведение перетарификации в заводоуправлении, ПКО, ЦЛК? (Без подписи).

Согласно приказу МЧМ СССР № 1200 трудящиеся заводоуправления переводятся на новые условия оплаты труда после перевода коллективов цехов. Трудящиеся ЦЛК могут быть переведены раньше, после представления в ОНОТиЗ расчетов и материалов, подтверждающих готовность коллектива к переходу.

В углеобогатительном и углеподготовительном цехах КХП при перетарификации начальников смен приказом № 570 по КХП переименова-

Наш цех хотят переводить на хозрасчет, но сказали, что не могут ничего просчитать. Не увязывается хозрасчет и фонд заработной платы. Колесник работает 12 часов и зарабатывает 1 тысячу рублей. Металлург тоже хочет зарабатывать. Но нам говорят, что премия не должна превышать 60 процентов, а ведь мы можем заработать и больше. Эти «потолки» не дают работать. (Терентьев В. В., электромонтер сортопрокатного цеха).

При введении новых условий оплаты труда все ограничения на размер премии и заработной платы рабочим отменяются.

На аглофабриках мы до того досокращались, что если еще сократим 20—25 человек, то цех станет, а нам предлагают сокращать. Он может стать и сейчас, если забрать людей из ЛТП. Надо съездить на родственные предприятия и посмотреть, какие у них штаты и какой

не видно. (Белов Л. Н., и. о. мастера ФЛЦ).

Действительно уровень заработной платы в ФЛЦ ниже запланированного при перетарификации. Но причиной этого является не новая система заработной платы, а резкое снижение объема производства в чугунолитейном отделении цеха. Численность же персонала осталась практически прежней.

Для того, чтобы заработная плата не снижалась, а росла, коллективу цеха необходимо принять меры либо по увеличению производства, либо по сокращению численности персонала пропорционально снижению производства.

Ремонтный персонал (слесари) получают заработную плату примерно на 100 рублей меньше, чем слесари в основном цехе, поэтому они и уходят из цеха. Кому это выгодно? (Колупаев М. И., кузнец ЦМК).

Управление главного механика (включая все цехи и службы)

договору доплата за работу меньшим штатом производится в размере до 50 процентов тарифной ставки отсутствующего рабочего.

2. Штат коксовых батарей установлен в соответствии с нормативами численности.

В отдельных случаях (например при сильном физическом износе) временно численность работников может быть увеличена. Решение по этому вопросу должно приниматься руководством цеха.

Я проработал 40 лет — оклад 152 рубля, пришел из ЛПТУ — 152 рубля, женщины — 152 рубля. Нам объяснили, что разницу в зарплате будут регулировать премиальными, а премию как таковую сократили. Как будет на самом деле, пока не понятно? (Казаков А. А., старший машинист котлов ЦВЭС).

Как старая, так и новая тарифная система не предусматривает увеличения окладов в зависимости от возраста, пола и стажа работы. Заработная плата может увеличиваться за расширение зон обслуживания, совмещение профессий и т. п.

1. Останавливаем завалочную машину на ремонт с 8 до 16 часов. Бригада из 5—6 человек сидит и курит, а машинист машины таскает упоры и сварочный аппарат. 4 часа прошло, бригада ушла на обеденный перерыв. После обеда только начинают немного работать. Если будем и дальше так ремонтировать, то ни о каком плане и говорить нечего. Этот вопрос надо пересмотреть немедленно.

2. Уже говорилось об изменении окладов, что к этому будут подходить дифференцировано. Что получается? Стапельщики хорошо знают термин «недопаянные ковши». Это может произойти и не по нашей вине, а бригада будет работать бесплатно. (Котий А. Н., мастер мартеновского цеха № 8).

1. Управлением главного механика разработан проект хозрасчетных отношений между ремонтными и основными цехами, предусматривающий материальные санкции за задержку и некачественный ремонт оборудования. Вместе с тем, действующая система также позволяет материально наказывать виновных. Для этого ответственный за ремонт цеховой руководитель должен закрывать наряд бригаде за фактически выполненным объемом работы, а не заниматься приписками.

2. Должностные оклады устанавливаются работникам цеха по результатам аттестации в цеховой комиссии с учетом их профмастерства и показателей работы. Недопаянные ковши учитываются при премировании и на размер оклада или основного заработка бригады не влияют.

Почему воспитателям ОДУ понизили премиальную систему оплаты? Ведь детей в группах меньше не стало. (Без подписи).

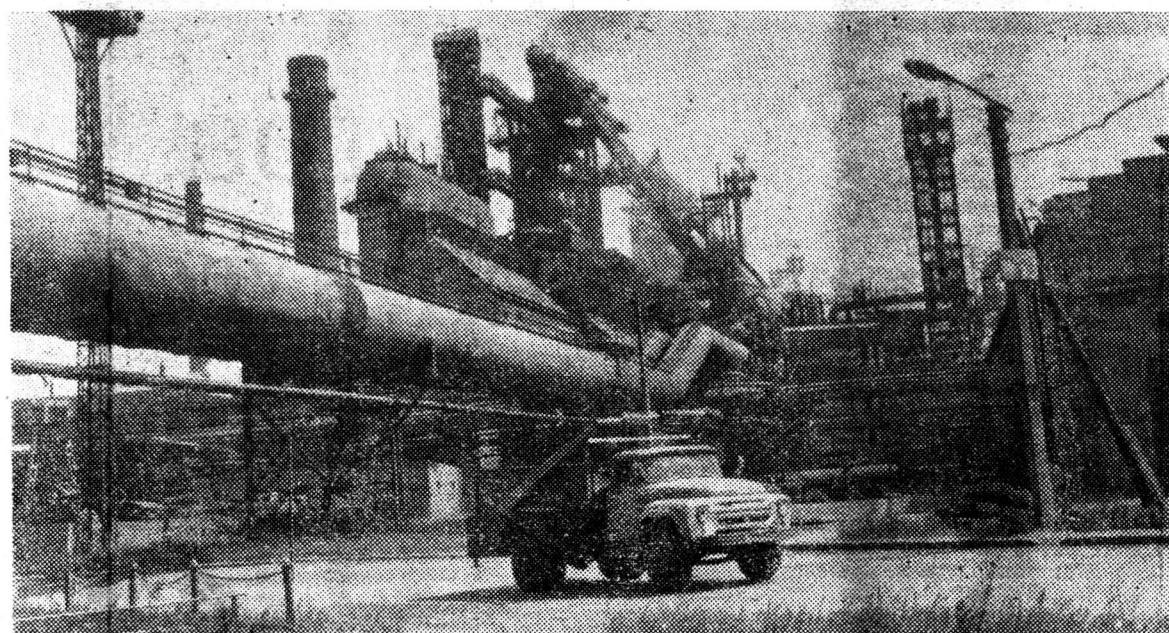
В соответствии с постановлением Совмина СССР и ВЦСПС с сентября 1987 г. повышены оклады работникам ОДУ, в т. ч. воспитателям, и введен районный коэффициент. При этом часть средств, необходимых для повышения окладов, предприятия были обязаны изыскивать сами за счет увеличения норм обслуживания и других организационных мероприятий. Руководством ОДУ принято решение не увеличивать нормы обслуживания, а снизить размер премии работникам для того, чтобы уложиться в установленные фонды стимулирования. При этом зарплата воспитателей не снижалась, а выросла в среднем на 30 процентов.

На комбинате нужно организовать бюро услуг по похоронам. (Зуев М. П., ст. мастер ЛПЦ-8).

Организация похорон в городе возложена на горкомхоз (похоронное бюро) и созданные при нем кооперативы. Создавать аналогичные подразделения на комбинате нецелесообразно.

Д. ЯРЕМЕНКО, начальник ОНОТиЗ.

ПЛАТА ПО ТРУДУ



ли мастерами без нашего согласия и назначили минимальные оклады. Просим разобраться. (Плешков, Обушечко).

Изменение наименования должностей произведено в соответствии с новыми тарифно-квалификационными характеристиками. Начальник смены должен иметь в подчинении и руководить работой мастеров. В указанных цехах начальники смен не имели в подчинении мастеров и фактически выполняли функции мастера. Должностные оклады установлены руководством цеха в пределах имеющихся средств.

Поскольку у нас выше производительность по сравнению с Новолипецким и Череповецким комбинатами, то мы и получать должны больше, а мы этого не видим. (Якубович О. М., машинист вагон-весов доменного цеха).

В условиях самоокупаемости и самофинансирования размер заработной платы определяется величиной заработанных фондов стимулирования (заработной платы и материального поощрения). Фонд заработной платы образуется по нормативу в зависимости от прироста объема валовой или товарной продукции.

Фонд материального поощрения образуется по нормативу от остаточной прибыли. Показатель производительности труда не является фондообразующим и не влияет на величину фондов стимулирования.

Так, за I-е полугодие за прирост объема валовой продукции на 0,3 процента коллектив комбината заработал дополнительно к базовому фонду зарплат 220 тыс. рублей (по нормативу 0,67 за каждый процент прироста), а от прибыли в ФМП отчислено по нормативам 10,124 млн. рублей вместо 9,705 млн. рублей, предусмотренных плановой сметой, так как комбинат имеет сверхплановую прибыль.

фонд заработной платы. (Шемкин А. А., дозирщик шихты аглоцеха № 1).

В новых условиях хозяйствования цехам не устанавливается задание по сокращению штата. Вместе с тем, сокращение численности работающих является одним из рекомендованных направлений изыскания средств для перетарификации. Сколько человек сокращать, какие необходимы для этого мероприятия внедрять, решает руководство цеха самостоятельно.

Численность персонала, необходимая для обслуживания аглофабрик, зависит от их технического уровня, производственной мощности, уровня организации труда и других факторов. Поэтому простое сопоставление штатов на аглофабриках различных предприятий не может являться обоснованием необходимой численности персонала.

Учитывая, что аглофабрики аглоцеха № 1, построенные в годы первых пятилеток физически и морально устарели, планом реконструкции комбината предусматривается строительство в следующей пятилетке новой современной аглофабрики и закрытие устаревших фабрик аглоцеха № 1.

Система заработной платы, на которую мы перешли, создала определенные трудности. Постоянная доля зарплаты возросла, а премия (стимул) исчезла. По сравнению с этим же периодом прошлого года наши формовщики потеряли в зарплате 70—80 рублей, ИТР — 40—50 рублей, а зарплата ремонтных служб составляет 230—240 рублей. Рабочие уходят. За прошлый месяц подано 11 заявлений на увольнение. Лично я считаю, что это «ЧП». Рабочих отключают в совхозы, колхозы, в столовую. Пора навести порядок. Мы же работаем с элементами хозрасчета, а его и

готовится к переходу на полный хозрасчет, с предоставлением прав самостоятельного предприятия. ОНОТиЗ установлены управлению фонды оплаты труда и нормативы их образования до конца пятилетки, а также предоставление права самостоятельного организовывать заработную плату трудящимся.

В настоящее время экономической службой управления сделан анализ уровня заработной платы трудящихся УГМ и на его основании принято решение об ее упорядочении, в частности о повышении зарплат ремонтному персоналу цехов.

Коллектив цеха в 1987 году дал комбинату около 10 млн. рублей прибыли. Следовательно, 13-я зарплата должна быть повышенной, ибо это вознаграждение по итогам работы. Надо цехам, которые хорошо отработали, давать 13-ю зарплату не 4—5 процентов, а побольше. (Стоянкин Е. Ф., мастер доменного цеха).

Решение об изменении положения о 13-й зарплате может быть принято только конференцией трудового коллектива комбината при заключении коллективного договора.

1. С коксовой стороны на двух батареях работали 3 машиниста. За отсутствием третьего машиниста нам ставили совмещение 6 часов, с 1 июля нам будут ставить 4 часа. Но мы же выполняем работу за этого машиниста в течение 8 часов?

2. Сейчас ужесточился спрос за газование дверей во всех коксовых цехах. Чтобы с этим навести порядок, надо на 13—14-й батареи с коксовой стороны работать по два человека, ибо один не справляется физически. (Котельников Д. А., машинист двересъемочной машины коксового цеха № 3).

1. Согласно приказу МЧМ № 1200, а также коллективному