НАМ СООБЩАЮТ

"Возлюби ближнего своего"

Третье декабря провозглашено 47 сессией Генеральной ассамблеи ООН Международным днем инвалидов. Однако, этот день не праздник и не очередная красная дата нашего календаря, а еще одна возможность напомнить о том, что есть люди, которым необходима помощь.

Управление охраны здоровья и социальной защиты населения городской администрации делает многое, чтобы поддержать все группы инвалидов, в частности, детей-инвалидов. С 7 декабря 30 детей бесплатно проходят курс лечения в профилактории строительного колледжа. Кроме этого, все дети-инвалиды получат комплект постельного белья и подарки.

Городская администрация занимается и будет дальше заниматься проблемами инвалидов. И тем не менее, пользуясь случаем, хочется напомнить промышленным предприятиям, коммерческим структурам, частным лицам: существует фонд социальной поддержки, в который каждый может внести свой вклад. В управлении социальной защиты есть данные о всех инвалидах города – ваша помощь может быть адресной.

Центр общественных связей городской администрации.

ШАГИ РЕФОРМЫ

Беды и победы

На комбинате продолжается реорганизация структур. Администрация вновь образованных заводов теперь сама ищет возможности качественнее и с наименьшими затратами выполнять заказы потребителей. Лозунги прошлых лет, оказывается, как нельзя более кстати подходят к нынешним временам.

Чтобы удержаться на плаву, акционерному обществу "ММК" требуется "выдать на гора" самую дешевую и качественную продукцию. Для этого все средства хороши.

На сталепрокатном заводе № 1 образован новый цех – ремонта металлургического оборудования сталеплавильных цехов. Его название говорит само за себя: ремонт оборудования мартеновских цехов, за исключением электромостовых кранов. В новом цехе – три участка, два из которых и создали базу для его образования: участки ЦРМО № 1 по ремонту печей и оборудования и участок ремонта и сборки шиберных затворов, сталеразливочных ковшей, относившийся ранее к мартеновскому цеху № 1.

Если последний полностью перешел в ведение нового цеха, то не все работники ЦРМО № 1 пожелали из "Марса" перейти в сталеплавильное производство. И произошла "незапланированная" утечка квалифицированных кадров. Но все равно печи-то ремонтировались, и никаких перемен сталеплавильщики в цехах практически не заметили.

Трудности нового цеха, во-первых, с расселением работников. Душевыми можно обеспечить лишь половину среднесписочного состава специалистов. Вдобавок, нужно ремонтировать так называемую сауну. Во-вторых, необходим 10-тонный автопогрузчик: привезти – отвезти фурмы, горелочные устройства, холодильники. Да мало ли чего... На участке изготавливают оборудование и отвозят для установки на мартеновские агрегаты. И здесь проблема: головки продувочных фурм изготовлены из меди. Как ни реставрируй, ни переставляй их с использованнных на новые – все равно в негодность приходят. Головки делает механический цех, заказ на них получен из ЦРМО № 1, который, в свою очередь, отдав участок сталеплавильщикам, перестал теребить станочников. Те и махнули рукой на нужды бывших заводчан: своя рубашка ближе к телу. И теперь первый мартеновский может остановиться без кислородных фурм

Для организации нового цеха нужны специалисты: рабочие и управленцы. Нужно много времени, чтобы разрозненное стало функционировать как единый организм.

У ЦРМО сталеплавильных цехов времени на раскачку нет. Он живет, на ходу учит устроившихся в цех специальностям электрогазосварщика, слесаря по ремонту металлургического оборудования... Но вот беда – если старые цеха годами накапливали инструмент для работы, то где его брать сейчас? Нет газовых резаков, щитков и кабелей электросварки, гаечных и газовых ключей, мерительных инструментов... И это беда многих цехов – того же ЦРМО № 3, слесарных участков мартеновских цехов...

Начальник нового цеха В. Панов в общем-то настроен оптимистически. Его коллектив по-боевому отремонтировал в ноябре четыре мартеновские печи, собирал шиберные затворы, делая все возможное, чтобы обеспечить нормальную жизнедеятельность сталеплавильных цехов.

Г. ПОГОРЕЛЬЦЕВ.

Вознаграждение – по труду

С образованием акционерного общества комбинат вступает в новую фазу производственных отношений, для которых характерно очевидное противоречие: с одной стороны мы акционеры, с другой – наемные работники. Суть в том, что наемному работнику все равно, кто платит, лишь бы побольше. Но акционер озабочен величиной годового дивиденда. Это противоречие необходимо разрешить при всех его сложностях. В том числе и тех, которые касаются оплаты труда.

Если акционерное общество не будет проводить здесь единой политики, мы рискуем оказаться в ситуации, напоминающей соревнование. Кстати, что-то подобное с нами уже происходит. Каждый завод, на которые поделился комбинат, стремится увеличить заработную плату своим трудящимся. В результате постоянно возникают очаги социальной напряженности. Их суть наиболее точно выражают разговоры типа: "У меня диспетчер в центральной диспетчерской получает меньше, чем диспетчер ПЖТ".

Казалось бы, почему не наоборот? Ведь ответственности у диспетчера, отвечающего за весь комбинат, неизмеримо больше, чем у его коллеги из предприятия железнодорожного транспорта.

То же самое можно сказать и по поводу другой, не менее распространенной профессии слесаря. Думаю, справедливость в оплате работников так называемых сквозных профессий можно восстановить только тогда, когда заработок будет регулируемым.

К сожалению, руководители заводов несколько своеобразно восприняли предоставленную им хозяйственную самостоятельность: каждый из них стремится увеличить заработок "своих" работников. С одной стороны, их стремление понятно: нужно закреплять кадры. С другой – явно просматривается упоение свободой: ведь как приятно осознавать, что от твоего решения много зависит. Не надо быть семи пядей во лбу, чтобы предположить, чем может закончиться соревнование зарплат. В итоге уменьшится прибыль, а значит и дивиденды.

С другой стороны, зарплата – основной стимул, побуждающий наемного работника к производительному труду. И было бы глупо не использовать ее потенциал для повышения материальной заинтересованности трудящихся.

Для решения проблем оплаты труда мы готовим на усмотрение правления АО целый пакет документов. В нем – разнообразные сведения по зарплате, в том числе и по другим городским предприятиям, а также сведения по потребительской корзине, от стоимости которой с учетом инфляции будет зависеть и размер заработка трудящихся комбината. Предполагается, что уровень зарплаты должен на 25–40 процентов превышать стоимость потребительской корзины.

В основу новой концепции оплаты труда акционерного общества положен и опыт ведущих зарубежных фирм. В частности, нами использованы основные принципы оплаты одного из немецких предприятий, на котором недавно побывали наши специалисты. Затраты на германских предприятиях планируются. Нам тоже очень хотелось пойти по этому пути и найти оптимальный вариант затрат, который ни в коем случае не следует превышать в интересах акционеров. Ведь по сути они доверяют ведение всех дел на предприятии правлению, и должны быть уверены, что руководитель в карман акционера не только не залезет, а наоборот, пополнит. Потому затраты на производство должны быть плановыми.

Кроме планирования затрат фирма, чей опыт мы хотим использовать, планирует и численность персонала. У нее проинвентаризованы все рабочие места, точно описаны малейшие особенности каждого из них: вредность, сменность работы и т. д. Действует на предприятии и упрощенный вариант трудового соглашения, который подписывается сторонами при приемке на работу. В нем оговариваются условия оплаты, которая находится в прямой зависимости от условий труда. Если условия не соблюдаются, то в качестве компенсации увеличивается заработная плата. Словом, все приведено к простой и понятной системе.

Изучив этот опыт, мы предлагаем свою систему оплаты труда, которую предстоит рассмотреть правлению акционерного общества и конференции трудового коллектива. В ее основе – новое тарифное соглашение, которое содержит восьмиразрядные тарифные сетки по основным рабочим профессиям. Каждая из них построена по следующему принципу: оплата труда по первому разряду принимается за минимум, и является как бы отправной точкой при расчетах заработной платы по остальным семи разрядам. Чтобы определить тарифную ставку других разрядов, достаточно применить соответствующие коэффициенты. Эти коэффициенты значительно повысят оперативность перерасчетов заработной платы, в случае необходимости – повысить тарифные ставки при изменении условий труда, либо при дальнейшем росте инфляции.

К постоянной, тарифной, части заработной платы прибавляется переменная часть, величина которой будет зависеть от качества и условий труда. В ее основе – выполнение производственного задания. Выполнил задание – получай к тарифу еще и полную переменную часть зарплаты. Для инженерно-технических работников предусматривается переменная часть зарплаты в размере 130 процентов. Переменная часть заработка повысит мотивацию к высокопроизводительному труду.

Нам, видимо, не обойтись и без системы штрафов. Ясно, что ее применение будет уменьшать переменную часть заработка в случае невыполнения производственного задания или несоблюдения других условий, предусмотренных должностными инструкциями и трудовым соглашением.

Переменная часть во многом будет зависеть и от результатов работы предприятия. Не в целом комбината, а допустим, того же дочернего коксохимического предприятия. Есть у него прибыль – его руководство вправе "преподнести" своим работникам в конце года рождественский подарок, либо поощрить каким-то другим способом. Понятно, что вознаграждение должно напрямую зависеть от качества труда.

Не обойтись нам и без оценки каждого рабочего места. Это поможет справедливо дифференцировать заработную плату по сквозным профессиям. Заработная плата, к примеру, слесаря 5-го разряда будет зависеть не только от качества его труда, но и от стоимости конкретного рабочего места. Понятно, что с учетом вредностей и сменности работы заработок слесаря аглоцеха будет выше, чем заработок слесаря того же разряда, но работающего в УЖКХ. Нет здесь вредностей и сменности, значит, и цена рабочего места падает.

Дифференцированные вилки окладов в зависимости от места работы будут установлены и для руководителей, специалистов и служащих, которых мы раньше относили к одной категории – ИТР. При соблюдении ими всех требований трудового соглашения их заработная плата будет выше, и наоборот. Это поможет избежать уравниловки, улучшить психологический климат в коллективе.

Новая система оплаты труда ИТР находится в прямой зависимости и от должности, которую на данном этапе занимает инженер или специалист: чем она выше, тем выше заработная плата. Такая система необходима для того, чтобы персонал специалистов и руководителей был заинтересован в постоянном повышении квалификации. До сих пор мы принуждали инженера к этому силовыми методами. В акционерном обществе желание учиться должно стать для каждого из них естественной потребностью, связанной с перспективой должностного роста и больших заработков. Предлагаемая система предполагает стимулирование работника не только к росту по вертикали, но и по горизонтали: чем больше стаж работы, тем больше зарплата.

Словом, мы должны иметь такую систему оплаты, чтобы в центре ее находился человек и его потребности. Именно люди – важнейший ресурс предприятия, и необходимо создать для них условия, побуждающие их к профессиональному росту и высокопроизводительному труду. Нам нужно заботиться не только о росте производительности, но и о благоприятном социально-психологическом климате в коллективе. Последнее вовсе не означает, что все останется по-прежнему: работают люди или нет, но если забузили – плати. Заработная плата будет зависеть от конечных результатов.

В области оплаты и организации труда перед правлением акционерного общества возникла необходимость поставить дело таким образом, чтобы люди захотели работать с полной отдачей и имели подкрепляющую этот принцип гарантию: больше работаешь – больше получаешь.

А. КУРБАТОВ.
Центр экономики труда и социальной защиты АО ММК.

Если гора не идет к Магомету...

Необычный благотворительный магазин для жителей открылся в центре города.

Сама по себе идея возникла не из воздуха, а из реалий сегодняшнего дня: взрыва рыночных цен, стремительной инфляции и неустойчивости экономических отношений, которые ближе всего к нормальным потребностям нормального человека.

Учредителем нового магазина стала Российская федерация ниндзюцу при Союзе ветеранов Афганистана.

В нашем городе федерация восточных единоборств занимается спортивно-просветительской деятельностью, имеет свой музей, библиотеку, центр цигуна и экстрасенсорики. Костяк федерации – ветераны Афганистана. Работают в основном с молодежью.

"Маг-Даг" и задумывался с целью помощи молодым спортсменам, инвалидам-афганцам, семьям погибших и сиротам. В дальнейшем такая помощь будет распространяться на престарелых, малоимущих и одиноких пенсионеров. Но уже сегодня ветераны-афганцы могут купить в своем магазине товары значительно дешевле, порой в несколько раз, чем в любом другом магазине города. Особенно это касается продовольствия и товаров первой необходимости. Не забыты ни взрослые, ни дети.

С пониманием и поддержкой отнеслись к задумке бывших воинов-афганцев городские власти. Большую помощь оказал производственно-коммерческий центр "БФН", выделивший для магазина часть своего помещения. Финансовым спонсором выступила фирма "Анели", директором которой является Роберт Гильманов.

Все остальное афганцы сделали сами. Они собственноручно превратили подвальное помещение в красивый торговый зал с подсобками и складами. Можно только представить, как они работали, если все было готово за три недели.

Сегодня ребята шутят: "Если гора не идет к Магомету, то Магомет идет к горе", – а "Даг" в переводе с тюркского означает "гора". Остается только добавить: будет прекрасно, если хоть небольшая гора больших и маленьких забот будет снята с плеч покупателей, посетивших этот необычный благотворительный магазин.

Работает магазин рядом с универмагом "Любава" с выходными по воскресеньям и понедельникам.

В. КИРЖАЦКИЙ.

НУЖНЫЕ КОМБИНАТУ ПРОФЕССИИ

При кадровом центре "Персонал" для рабочих цехов комбината организуется вечерняя подготовка на строительные специальности:

с 14 декабря в аудитории № 35 учебного центра начинаются занятия по подготовке маляров;

с 21 декабря в аудитории № 36 учебного центра начинаются занятия по подготовке штукатуров.

Занятия проводятся по понедельникам, вторникам и четвергам с 17.00 по адресу: ул. Калинина, 18 (учебный центр руководящих работников и специалистов).

С 11 января 1993 года в аудитории № 37 учебного центра начинаются занятия по подготовке газоэлектросварщиков. Занятия проводятся ежедневно с 17.00 по адресу: ул. Калинина, 18 (учебный центр руководящих работников и специалистов).

С 21 декабря 1992 года в аудитории № 15 (4-й этаж) индустриально-педагогического колледжа начинаются занятия по подготовке каменщиков. Занятия проводятся по понедельникам, вторникам и четвергам с 17.00 по адресу: ул. Грязнова, 36 (индустриально-педагогический колледж, 9-этажный учебный корпус).

Производственное обучение по изучаемым специальностям будет также проведено в вечернее время.

Справки по телефонам: 3-59-37, 3-12-58.