

В НОВЫХ УСЛОВИЯХ
ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

УСПЕХ КОЛЛЕКТИВА —

Повышение эффективности работы автотранспорта, полное удовлетворение потребностей народного хозяйства, населения в перевозках — цель и задачи перехода коллектива производственного автотранспортного предприятия на рельсы новых условий хозяйствования.

О том, как встретили эти перемены труженики ПАТО, рассказал в беседе с нашим корреспондентом заместитель начальника предприятия по грузовым перевозкам **БОРИС ВИКТОРОВИЧ УСОВ**.

С 1 января 1987 года все объединения, предприятия, организаций территориального объединения «Свердловскавтотранс» работают в новых условиях хозяйствования. Расскажите, пожалуйста, как решаются поставленные задачи в коллективе вашего автотранспортного предприятия?

— Прежде всего, все от руководителя до рабочего уяснили главное: средства для повышения зарплаты нужно заработать самому коллективу. А успех коллектива — в работе каждого из нас. Это увеличивает прибыль предприятия. Рост прибыли в свою очередь позволяет увеличить фонды материального поощре-

ния, развития производства, социально-культурных мероприятий и жилищного строительства.

Так, за обеспечение 100 процентов выполнения плана по каждому обслуживаемому автотранспортным предприятием клиенту, фонд материального поощрения увеличивается на 15 процентов. А это и дополнительное премирование работников, и увеличение вознаграждения по итогам года. И в то же время невыполнение плана перевозок груза или пассажиров на один процент приводит к уменьшению фонда материального поощрения на 3 процента. То есть, там где мы те-

ряли 1 рубль, теперь можем потерять 3. Вот почему, учитывая прямую зависимость от выполнения договорных поставок на рост прибыли, мы стараемся наладить контакты с клиентурой.

— Борис Викторович, а что из намеченного уже воплощено в жизнь и как на практике влияет работа в новых условиях на производительность труда?

— Сделаны первые шаги. Поэтому говорить о каких-то конкретных сдвигах рановато. Главное, в новых условиях хозяйствования нам, как говорят, развязали руки. Коллектив теперь вправе сам распорядиться фондом материального поощрения, накопление которого в прямой зависимости от каждой бригады, каждого труженика. По примеру лучших бригад водителей — М. Туктарова, А. Есипова — уплотнили рабочее время, пересмотрели нормы сдельщиков. Серьезно задумались над преимуще-

ством использования прицепов. Практически каждый второй водитель грузового хозяйства работает сейчас с прицепом. В результате производительность труда увеличилась вдвое.

Повернулась к нам лицом и клиентура. Так, значительно улучшилась работа с коллективами КСУ, завода ЖБИК. Хотят они и не перешли на новую систему хозяйствования, но мы заставили их работать по-новому. В результате мы вошли в январе в график по доставке грузов этим клиентам.

Коренные изменения произошли и в ремонтной службе. Поубавилось обслуживающего персонала, укрупнили бригаду, навели порядок в звеньях. В результате сократили 19 человек. Водителям, участвующим в техническом обслуживании и текущем ремонте, присваивается разряд. Они входят в состав ремонтной бригады и зарплату получают исходя

из ежедневного заработка коллектива с учетом КТУ. Бригада работает на конечный результат, поэтому каждый заинтересован в качестве ремонта, своевременном выходе техники на линию.

С переходом на новые формы хозяйствования каждый из нас получит возможность своими руками «пощупать» деньги, внесенные в кошелек дохода коллектива, включиться в поиск путей экономии, повышения производительности труда.

— С какими проблемами пришлось столкнуться на первых порах?

— Конечно, проблем много. В настоящее время продолжается «притирка» контрольных цифр, на которые будем ориентировать коллектив. Упорно продолжают сопротивляться отдельные клиенты. Взять, к примеру, медкомбинат. Как правило, вместо 14 единиц берет 6—7. Вообще прекратил работу во 2-ю смену ССМУ-31. Занижает объемы перевозок ДРСУ,

однако план нам оставлен без каких-то изменений. Одним словом, заданные объемы нереальны. Вот и по январю у нас уже идет невыполнение плана. Не в полной мере выполняют договорные обязательства Салдинский карьер.

Нас очень волнует положение дел по организации 2-х сменной работы коллектива. С каждым годом объем перевозок грузов возрастает. Перед нами стоит задача перейти на 3 смену, однако, у нас даже с 2-х сменкой не клеится дело. Хуже того, работа во вторую смену с каждым годом ухудшается. По самосвальному парку, например, из 25 единиц в настоящее время приходится выпускать на линию только 12. Подводит, к примеру, медкомбинат. Как правило, вместо 14 единиц берет 6—7. Вообще прекратил работу во 2-ю смену ССМУ-31. Занижает объемы перевозок ДРСУ,

В ДОБРОСОВЕСТНОЙ РАБОТЕ КАЖДОГО

РСУ. Так, в январе работники ДРСУ поставили нас в трудные условия: то нет у них выписки, то отсутствуют талоны, то нет фондов на вывозку щебня. Словом, неважко обстоят дела. Нет заявок на субботник дни, хотя мы настроены работать и в воскресенье.

— А как помогают решать коллективу все эти вопросы администрация, партком, профсоюзный комитет?

— Преимущества новой системы оплаты труда в полной мере могут проявиться только при самом непосредственном и активном участии во внедрении ее трудовым коллективом, каждого рабочего, специалиста и служащего. Чтобы не на словах, а на деле обеспечить реализацию их прав, необходима была большая подготовительная работа. Важно довести до каждого особенности новой системы оплаты труда, показать намечаемые изменения в организации заработной платы и пре-

мированием. И здесь большую работу, считаю, проделали администрация и профсоюзный комитет — и в проведении экономического всеобуча, и в изыскании резервов, и в организации социалистического соревнования.

В социалистических обязательствах на 1987 год коллективами автоколони, бригад определены конкретные рубежи по таким важнейшим направлениям, как

рост производительности труда, сокращение трудовых и материальных затрат, увеличение объема выполняемых работ с меньшей численностью, обеспечение выполнения плана перевозок по договорной клиентуре. В частности, намечено перевезти сверх плана 13 тысяч тонн груза, повысить коэффициент использования прицепов не ниже 0,7. За счет сокращения порожних и нулевых пробегов, улучшения обслуживания и ремонта топливной аппаратуры сэконо-

мирования. И здесь установленного задания 5 тысяч литров горюче-смазочных материалов. Именно на этой основе, как уже говорилось, происходит накопление необходимых средств для введения новых тарифных ставок и окладов.

— Согласен, новое всегда дается с боем. Приходится испытывать на пути к победе, и поражения. Где же резервы, на которые вы ориентируетесь?

— Мы определили основные пути поиска резервов. Одним из них, имеющим серьезное значение, как я уже отметил, является сокращение численности рабочих и инженерно-технических работников. За счет расширения зон обслуживания совмещения профессий, механизации и автоматизации предстоит вы свободить до 10 процентов вспомогательных рабочих. Кроме того, сократится численность ИТР и служащих. В настоящее время решается вопрос с

установкой счетных машин. Добиваемся того, чтобы обработка всей перевозной документации проводилась через информационно-вычислительный центр.

Кроме сокращения численности, денежные средства будут получены за счет 100-процентного выполнения поставок по договорам, снижения себестоимости, сокращения потерь рабочего времени и т. д.

Как показывает практика, мощный рычаг, с помощью которого могут быть решены многие проблемы, — хозрасчет. В настоящее время все службы у нас переведены на этот метод хозяйствования.

— И в заключение, скажите, пожалуйста, как на вашем предприятии занимаются вопросами соцкультбыта? Какие перспективы в этом направлении открывает работа в новых условиях?

— Безусловно, главный резерв, на который мы ориентируемся — это

прежде всего коллектив. Перед нами поставлены большие задачи, и решить их может только крепко сплоченный, стабильный коллектив, где высока трудовая и общественная активность людей. При создании такого климата немаловажную роль играет и то, что человек ощущает заботу о себе, своей семье. Мы решили изыскать все возможности для того, чтобы улучшить социально-бытовые условия работающих.

В частности, нашей программой развития производства намечено в 1987 году приступить к строительству профилактория для ремонта автобусов, предусматривается строительство бытовых помещений, в главном предприятии для рабочих будут построены сауны. Надо сказать, что с пуском новой котельной значительно улучшился тепловой режим в зоне ремонта. Заканчивается строительство нового вулканизаторного цеха, малярного участка. В перспективе

строительство нового административного здания, расширение столицы. Решается вопрос привязки нового 24-х квартирного дома для работников в районе предприятия. Ну, а раз строительство ведется хозспособом, следовательно, и темпы его будут во многом определять наше движение вперед. Чем больше будет наша копилка, тем лучше будем жить.

Конечно, обо всех планах, делах и заботах коллектива сразу не расскажешь. Есть у нас и первые успехи в новом деле, имеются и просчеты, недоработки. И решать эти проблемы предстоит каждому из нас. Только при условии более эффективной и качественной работы всех тружеников предприятия: от водителя и ремонтника до руководителя могут быть реализованы все перечисленные права и возможности коллектива.

**Интервью записал
Н. РОНЖИН.**