...И предъявили штраф министерству

Переславское производственное объединение «Славич» оказалось в минувшем году на грани экономического кризиса. Производство лихорадило, ряд изделий не был аттестован на высшую категорию качества со всеми вытекающими отсюда последствиями. Произошёл разрыв между отраслевой наукой и производством. Непропорционально производительности труда росла заработная плата. Другими словами, коллектив начал проедать заработанное. И последней каплей в этом море проблем была социальная. Но сегодня обстановка кардинально изменилась. Первый квартал года закончен успешно, выполнены планы по всем технико-экономическим показателям. Что же произошло с коллективом? Об этом наш корреспондент беседует с директором объединения И. Ф. Анюховским.

— Иван Филиппович, каким способом, какими методами коллектив предприятия сумел стабилизировать положение и набирает обороты?

И. Ф. Анюховский: — Только одним методом — экономическим. С первого января коллектив взял у министерства все средства производства в аренду. Это создало основу нового хозрасчётного механизма. В результате уже за первый квартал дополнительно к плану удалось выпустить основной продукции более чем на 2 миллиона рублей, а товаров народного потребления — даже на четыре с лишним миллиона!

Перечислив фиксированные платежи в бюджет, в фонд министерства, коллектив сумел дополнительно положить на свой счёт для развития производства 462 тысячи рублей и свыше полумиллиона — в фонд социального развития. А это новые квартиры, места о детских дошкольных учреждениях, дополнительные льготы работающим и членам их семей. Стоит сказать и о том, что за квартал реальная зарплата выросла по сравнению с тем же периодом прошлого года почти на сорок рублей.

— Говоря об изменении обстановки, ориентации производства на запросы и социальные нужды людей, вы имеете в виду всё объединение. Но объединение — это десятки цехов, четыре тысячи работающих. Не случится ли так, что заработанное одним цехом будет употреблено другим?

И. Ф. Анюховский: — Другими словами, не будет ли нарушен принцип социальной справедливости? Могу заверить: нет. Каждое производство, каждый цех, бригада имеют свои лицевые счета, на предприятии действует чековая форма учёта затрат. Словом, все атрибуты арендной организации труда и справедливого распределения действуют. Приведу пример. В производстве № 2 в первом квартале накопился остаточный доход почти в 300 тысяч рублей. Прекрасно трудится этот коллектив, которым руководит много лет отдавший «Славичу» В. М. Ширяев.

Более 200 тысяч рублей — остаточный доход у наших энергетиков. Они заказывают техническую документацию на строительство жилого дома. Опять же подчеркну: сам коллектив заработал деньги, сам же и решает, куда их лучше вложить или как истратить.

Вместе с тем объединение поможет освоить дополнительные средства, принимает меры, чтобы сдержать коллективный эгоизм. Что я понимаю под «помощью освоить средства»? С этого года для ускорения строительства жилья создано в нашей структуре строительно-монтажное управление «Славичхимстрой». Сейчас оно строит новый дом в шестом микрорайоне, уже в этом году десятки семей работников предприятия получат квартиры.

Город растёт, и усугубляется транспортная проблема. Чтобы добраться до Москвы, Ярославля, других городов области и страны, приходится пользоваться только услугами автотранспорта, который уже не обеспечивает возрастающих потребностей людей. Поэтому существует проект

**Коркин, А.* ...И предъявили штраф министерству / А. Коркин // *Северный рабочий*. — 1989. — 6 июня. — С. 2.

организации железнодорожного сообщения с Москвой и другими городами. «Славич» будет финансировать строительство железнодорожных платформ на станции Берендеево.

Решается проблема бесплатного питания работающих по сменному графику. Необходимо заработать средства для того, чтобы бесплатно содержать детей работников в детских садах и яслях. Немало средств потребует программа «Здоровье». Сейчас строятся стадион, двухэтажное здание для занятий в секциях, парашютная вышка, освещённая тропа здоровья. Словом, и здесь у нас взвешенный подход: каждое производство или цех зарабатывают средство для себя, но все вместе — на нужды всех.

— Мы в разговоре ушли больше в социальную сферу, хотя, понятно, без неё нет развития производства, не может быть создан крепкий коллектив. Но на арендном пути, видимо, встречаются не только розы, есть и шипы?

И. Ф. Анюховский: — Естественно, проблем в сфере организации производства хоть отбавляй. Необходимо их разделить на внешние и внутренние. Начнём с первых.

В стране сложилось неуправляемая система обеспечения материально-техническими ресурсами. О каком ритме производства можно вести речь, если пять месяцев потребовалось только для того, чтобы под тонущий план добиться фондов на продукцию, которая в госзаказе? Это полиэтилен для основы фотобумаг, смола ПЭТФ для изготовления магнитных лент.

Да, мы становимся деловитей. Раньше такие срывы в поставках сырья оставались безнаказанными. Считалось неудобным требовать с министерства. Но, простите, кому эта мягкость нужна? Нынче впервые за всю историю «Славича» выставили штрафные санкции Минхимпрому СССР на 708 тысяч рублей. Как говорится, дружба дружбой, а табачок — врозь. Сейчас наша коммерческая служба готовится к тому, чтобы перейти на прямые договоры.

Ещё одна «внешняя» проблема — взаимоотношения науки и предприятий. Так, научные разработки для фотобумажного производства «Славича» ведутся в Ленинграде и Шостке, для магнитных лент — в Казани. Это далеко. Мы попытались объединить усилия «Славича» и филиала института ГосНИИхимфотопроект. Однако пока наша идея не нашла поддержки у коллектива института. Поэтому приходится с «внешней» орбиты переходить на внутреннюю. На базе центральной лаборатории объединения, ряда отделов начинаем создавать хозрасчётные комплексные лаборатории по направлениям, творческие коллективы, разрабатывающие новые виды продукции и технологию. Все эти лаборатории объединяются в научно-технологический центр. Надеемся, скоро появятся новые сорта чёрно-белых и цветных фотобумаг, не уступающие по качеству зарубежным образцам, магнитные ленты, компакт-кассеты, магнитные диски для компьютеров и многое другое.

А самое главное — это, конечно, внутренние проблемы. Центральная из них — психологическая перестройка людей. Эта непростая, деликатная задача стоит перед партийной организацией, профсоюзом, комсомолом, советом трудового коллектива, администрацией. И решение её видится только через дальнейшую демократизацию всех отношений, экономические методы руководства. Плоды этих приоритетов уже видны. Радуют деловые предложения по совершенствованию производства рабочих котельной цеха теплопароснабжения, поливных цехов, кооператива «Металлист». Люди несут ответственность за основные и оборотные фонды, выполнение госзаказа, качество продукции, дисциплину. Но и здесь ещё немало нерешённых вопросов, но каждый стал хозяином на своём рабочем месте. Мы надеемся, что уже в ближайшее время арендатором станет не начальник цеха или производства с административным аппаратом управления, а коллектив арендного, кооперативного подразделения, возглавляемый советом или правлением. Каждый понял основной принцип времени: лучше работаешь — лучше живёшь.