

ХОЗРАСЧЕТ СТУЧИТСЯ В ДВЕРЬ

(Окончание.)

Начало на 1-й стр.)

чету. В чем новизна этого положения? Да в том, что принципы премирования теперь иные. Ведь как раньше было? Главным было выполнение плана. Теперь основной упор мы делаем на премирование за достижение качественных показателей. При условии, конечно, выполнения плана. Максимальный размер премии, допустим, на аглофабрике где-то 60 процентов тарифной ставки. 50 процентов мы теперь относим на качество продукции и десять процентов — на отсутствие простоев. Причем в этих 50 процентах мы учитываем качество еще иного рода — как содержатся рабочие места. В первоначальном варианте мы этот момент выделили даже в самостоятельный: намеревались платить 20 процентов премии за образцовое содержание рабочих мест и оборудования в чистоте. Но отдел научной организации труда нас поправил: лучше не премировать, а депремировать. Каким образом? Ежедневно в БОТиЗ будет представляться справка за подписью начальника цеха, в которой будет ставиться оценка качества рабочего места. Если появятся один «неуд», то рабочие лишаются пяти процентов премии. Если два «неуда», то премия урезается на десять процентов. Если три — на 20 и если четыре — на 30.

— Когда новое положение начнет действовать?

— Во втором квартале оно начнет действовать на первой аглофабрике. Видимо, весь второй квартал будет там экспериментальным. И если не возникнет каких-то возражений, если получим ожидаемый эффект на производстве, то подготовим общее положение на все три аглофабрики и переведем их на сдельно-премиальную оплату с элементами хозрасчета.

— А что настораживает в этом положении?

— Смущает, пожалуй, единственное обстоятельство: все-таки это сдельно-премиальная оплата, это значит, что люди заинтересованы в том, чтобы выдать агломерата максимальное количество. Однако практика показывает, что доменный цех не всегда берет всю нашу продукцию, какая-то часть агломерата ему не нужна. Что остается делать нам? Мы вынуждены сокращать производство. А это, естественно, бьет агломератчиков по карману. Будем искать оптимальный вариант.

— Владимир Николаевич, а что вы ждете от нового положения? Какую отдачу?

— Многого ждем. Ведь сдельно-премиальная система оплаты активизирует каждого, поскольку все 100 процентов заработка распределяется по коэффициенту трудового участия. А это значит, что формировать КТУ будут сами рабочие, совет бригады. Между прочим, в бригады мы включили и инженерно-технических работников, прежде всего мастеров производства. А когда мастер напрямую «связан» с конечным результатом, показатели будут выше.

Работа по новому положению поможет нам решить и такую хроническую проблему, как нехватка рабочих. Некоторые технологические

посты оголяются. Оплата за недостающий штат, как вы знаете, решается очень и очень сложно. Новое положение по оплате дает возможность известным образом компенсировать недостающий штат. А именно: 100 процентов зарплаты отсутствующих рабочих теперь распределится между остальными членами бригады, теми, кто сегодня трудится на смене.

— Будет ли новое положение воспитывать у рабочих чувство хозяина на производстве?

— Конечно. Взять тот же КТУ. Здесь буквально от каждого зависит распределение премии — в том плане, что старание, ответственность любого агломератчика так или иначе влияют на конечный результат. Да и само распределение — насколько повысили или понизили КТУ, за что — все это наглядно будет доказываться, обосновываться.

Впрочем, почему я говорю: будут? Хозяйский подход для многих наших рабочих давно стал нормой жизни. И в ходе экономического эксперимента да и в рабочем, так сказать, порядке, совершенствуется система учета, ужесточается контроль, вносятся конкретные предложения по улучшению работы. Вот пример.

На комбинате внедрена система провески нами производимого агломерата. Но она нас не совсем устраивает. Почему? Дело в том, что на первой аглофабрике с целью уменьшения работы оператору, обслуживающему весы, дают общую квитанцию по количеству вагонов и указываются их общий вес. И бригады часто обращаются к нам с просьбой уточнить номер и вес разгруженных вагонов. Но раз пишется общий вес, то трудно установить, какие именно вагоны были в обработке. Другими словами, такой «валовой» учет теряет смысл. Надо усовершенствовать учет, сделать его жестким.

Или возьмите такой вопрос, тоже вроде бы элементарный. При строительстве, как известно, используется металл. И вот наши рабочие спрашивают на собраниях: почему мы, администрация, смотрим сквозь пальцы на то, что на участках, где выполняются ремонтные работы, привозят листы сортового проката в больших объемах? Не проще ли делать так: пусть механик даст на аглофабрику заявку, где четко указать, какой именно металл нужен, какой конфигурации. Ведь у нас есть специализированный склад, где хранится весь металл, там можно заблаговременно порезать листы, чтобы не оставалось лишнего. К сожалению, пока металл подается на участки, что называется, навалом. И часть этого дефицитного материала невольно превращается в отходы. Пора пришла и здесь навести порядок. Металл на ремонтные нужды надо планировать строго.

Вывод напрашивается один. Повсеместно нужно смелее и настойчивее наводить порядок, беря на вооружение накопленный опыт. У нас в союзниках должна быть новизна. Если работать по старинке, то далеко не уедешь.

Беседу вел
Ю. КОРМИЛЬЦЕВ.

ПРОДОЛЖИМ разговор. Помните: освоение машины рельефной сварки кроватных спинок на участке сборки цеха металлоизделий помимо наладчиков вели слесари механосборочных работ и наладчики?

Особинца в чем? Новинку пускали в дело, строго говоря, неспециалисты. Наладчики, но не сварщики на машине и т. д. Таких сварщиков взять было неоткуда. Заменить мастеров сборки смысла тоже не было. Учить новому — по ходу дела, план есть план — надо было тех, кто занимается выпуском продукции. Учеба продолжается и сегодня. В этом явлении — одно из тех социальных изменений, которые каждодневно несет с собой технический прогресс на рабочие места.

Явление отрадное и закономерное. И оно порождает массу противоречий.

ду потребностями в новых специалистах с непривычными названиями профессий, которых еще нет в справочниках, и их фактически наличием. В жизни эти специалисты имеются, но недостаточно. «Роботизацию» — на промышленную основу — не модный лозунг в ПТНП. Для смягчения болезни роста здесь создали службу механизации и автоматизации. Она изготавливает, внедряет и ремонтирует новую технику. Она помогала создавать и новую машину сварки. Какой выход нашли для смены Н. А. Дроздова?

Во-первых, обучение прошли 16 человек. Не только тому, чтобы работать на машине рельефной сварки, но и обеспечить взаимозаменяемость работников. С машинной работы взаимозаменяемости, кстати сказать, решаются проще. Во-вторых, обеспечили улучшение ор-

— **СОВСЕМ ДРУГАЯ** обстановка в цехе, — мастер Н. А. Дроздов явно удовлетворен. — С людьми стало легче работать: нагрузка физическая меньше. Женский ведь коллектив на сборке. Разве это дело: навалит каждая из сборщиц с сотнями спинок за смену, так какая она хозяйка в доме после этого?

Плохо, но факт, и надо откровенно в нем признаться: если хвалим человека, то в основном за производственные показатели. Это правильно: работа — главное. Но не только работой жив человек. Какой он дома, мы знаем? Хвалим, если заботливый семьянин?

Величайшей социальной победой будущего Маркса считал количество и качество нашего с вами свободного времени. Об этом первейшем условии социального

было получаться, а не получалось.

К идее руки надо приложить. Иначе замысел так и останется в категории мажорских проектов. И к распоряжению по производству надо все-таки подключить энергию коммунистов. Таких, как Владимир Макарович Федотов. Они своим личным примером без лишних слов поведут за собой. Это одно из условий роста.

И НЕВОЛЬНО еще об одном подумалось: идет время, меняется характер труда, а люди что же, не растут? Были наладчиком Дмитрий Акулов, а слесарем Владимир Федотов и остались ими? Был мастером Иван Дмитриевич Меренков — и 30 лет мастер? Зина Бородина как ездила на электрокаре, так и ездит? И все?

Да нет же! Нельзя видеть перспективу роста только по должностным степеням. Да и неправильно это. По такой логике все должны становиться руководителями коллективов и предприятий, не иначе. А кто же будет руководить машинами, все более сложными и умными? Кто сделает их?

Люди растут. От обслуживания механических прессов слесарь Федотов перешел к участию в создании машин. Настройщик Акулов учитывает сегодня в своей работе капризы каких-то там преобразователей. Бородина — ударник 11-й пятилетки. Меренков — заслуженный наставник молодежи РСФСР.

Продолжить этот список? Гульшаг Давлетова только по рассказам может судить, как раньше гнули кроватные дуги. Каждую из труб по два раза надо было натаскивать на отпilonный палец, их концы специально рассверливали. Потом закрутить зажим, включить трубогиб. Два человека в смену — только руки мелькали — вставляли, гнули. Трубы рвало по шву... Привези, увези, подай, затолкай. А улыбчивой Гульшаг это непонятно: сыплются из бункера заготовки, гнет их машина одна к одной. Конвейер. АLINE Тагировой — она недавно в цехе — не долго слыть слесарем механосборочных работ. Из-за новой сварочной машины в ее трудовой книжке появилась запись с названием новой профессии, которой пока нет в квалификационных справочниках.

Пример моего цеха — не исключение, а закономерность. Друзья-товарищи моей рабочей юности и те, кто учатся у них, обеспечили пуск такой машины, о которой мы раньше и мечтать не смели. У них по-настоящему высокий рост и авторитет. В текущие дни, в привычной цеховой обстановке этот рост выглядит буднично и скромно. И нужен взгляд из прошлого.

Они умеют оглянуться назад, умеют сравнивать. Но им некогда. Им надо смотреть вперед. Пускать вторую машину рельефной сварки. В перспективе — ставить еще две. Бывший вальцовщик В. П. Багдасаров озабочен тем, чтобы крючки, на которых держатся панцирные сетки, тоже приваривать и убирать операции сверловки-расверловки и точечной сварки...

У них много интересной работы. Они двигают вперед технический прогресс и растут вместе с ним. И я им завидую.

В. КАГАНИС.

2. РОСТ

Партийному, профсоюзному и комсомольскому комитетам, хозяйственному руководству комбината:

— продолжить работу по распространению бригадных форм организации труда с распределением заработной платы по коэффициенту трудового участия, совершенствованию систем оплаты труда за выпуск конечной продукции...

(Из постановления XXXI отчетно-выборной партийной конференции комбината).

ПО ПРОГРАММЕ ИНТЕНСИФИКАЦИИ

— Вот одно из них, — говорит начальник отдела организации труда и заработной платы ПТНП Борис Федорович Петин, — наладчики и слесари механосборочных работ таковыми по сути дела быть перестали. Фактически — они сварщики на машинах рельефной сварки. Но такой специальности в тарифно-квалификационном справочнике нет. Говорят, в велосипедной промышленности что-то подобное имеется.

Нынешний справочник 13-летней давности устарел. Это закономерно. И — откровенно. Вам хотелось бы на вопрос о том, кем работаешь, отвечать: «Наладчик»? Молодой Фае Газизовой, первый год работающей в цехе, — я не спрашивал, но знаю по себе — не хочется. Сам был слесарем-сборщиком, пока не стал токарем-автоматчиком. И ее право заключается в том, чтобы называться тем, кто она есть, благодаря техническому прогрессу. Техпрогресс, как видите, опережает инструкции.

Точно обозначить специальность — дело не простое. Престижность названия должна соответствовать характеру и содержанию труда. Не так давно надо было привлечь в цех эмалированной посуды молодежь. На художников по росписи эмалированной посуды — престижно, романтично — девчата пошли. А потом писали заявления на расчет. И к сегодняшней озабоченности инженеров по труду надо относиться с уважением.

— Подготовка кадров, — продолжает Петин, — тоже отстает от наших потребностей. Берем на обслуживание электронного оборудования электронщиков, которые увлекаются теле- и радиотехникой. Подшефное ГПТУ № 41 выпускает электронщиков, а нужны электронщики с допуском работы на схемах. И на новые машины в цехе металлоизделий тоже.

У РОСТА есть болезни. Одна из них — разрыв меж-

ганизации труда и совершенствование оплаты труда. Фактор этот невольно обращает на себя внимание: технический прогресс влечет за собой изменения и в данной сфере.

Раз взаимозаменяемость, значит, бригадная ответственность. Но в бригаде есть рабочие получше и похуже. Как регулировать разницу? Инструментом стал КТУ.

Между совершенствованием оплаты труда и совершенствованием производства, порожденным новой машиной, поставили знак равенства. Как? Очень просто: 25 процентов премии хочешь заработать — обеспечи ритмичную сдачу продукции, а не так, чтобы от аврала до аврала. Меньшим составом сработай — еще 10 процентов премиальных.

В течение марта участок Н. А. Дроздова при штатном расписании в 27 человек — до пуска машины рельефной сварки было 35 — работает в количестве 21 человека. В январе ветеран цеха молчаливый Арвид Артурович Буден стоял в главе 23 человек, и они получили 33 процента премии, в феврале 22 человека заработали 34 процента.

Зарботок растет и за счет повышения квалификации. Наладчику Г. А. Шароновой, слесарю механосборочных работ И. Н. Артемьевой, профгору Н. З. Файзрахмановой новая машина дала новую профессию и оплату не по второму разряду 7-й сетки, а по третьему 9-й. Так что они — за технический прогресс, будьте уверены. Сменщики — участник В. Д. Кузнецова — начинают осваивать другую машину сварки, для высоких спинок. Добрый пример у них перед глазами.

Все. Теперь на разговоре о росте можно ставить точку. Обоснованность технического прогресса доказана, его жизнеспособность и необходимость — тоже. Более убедительных доводов в его пользу я привести не могу. Но не единой заработной платой жив человек. Точку ставить рано.

прогресса говорится и в новой редакции Программы КПСС.

Технический прогресс освобождает нас от монотонного, порой тяжелого труда и предоставляет нам более полное свободное время. Это — одно из его важнейших социальных последствий. А на производстве, как видите, он еще улучшает микроклимат.

Теперь такой вопрос: отражается ли весь этот комплекс добрых изменений на сборочном участке в сфере непроизводительной, которая за заводской проходной?

— О чем тут говорить? Неужели и так не ясно? — главный специалист производства по труду и зарплате Б. Ф. Петин обоснованно считает, что двух мнений тут быть не может. — Побойтесь на потоке и спросите женщин. Что они скажут?

— А что тут спрашивать? — водитель электрокара с 30-летним стажем Зинаида Ивановна Бородина всегда отличалась немногословностью. — Нормально живем. И полечее становимся.

Технический прогресс — не опьяненное книжное понятие, а неотъемлемая часть жизни на производстве и дома. Это надо не просто усвоить, а прочувствовать. За одно только то, что услышишь такое «полечее становимся», относиться к техническому прогрессу надо по-партийному. Запомним это условие.

Заместитель секретаря парторганизации цеха металлоизделий Г. А. Гордиенко считает однозначно:

— Иначе просто нельзя. Мастер по оборудованию Е. Н. Борисов на собрании с коммунистами партгруппы советовался: что и как будем делать с машиной рельефной сварки. Мы контроль за изготовлением узлов для нее вели, спорили по ходу дела, когда должно