

(Окончание. Начало на 1-й стр.).

связанных с этим участием. Был значительно обновлен трехклетевой стан — главный стан цеха. Наряду с другими новшествами на стане была внедрена система автоматического регулирования толщины полос, которая дала возможность катать лист по классу точности «А». Такая продукция ценится высоко, поэтому цех стал получать ежегодно 2 миллиона 800 тысяч рублей дополнительной прибыли. Для этого стоило много потрудиться над внедрением и освоением новой системы!

Прокатчикам приходится постоянно учиться, совершенствовать мастерство. Специалистам цеха приходилось ездить на другие заводы страны, чтобы перенять опыт производства трансформаторной стали. Эти поездки подсказали необходимость полной реконструкции электровакуумных печей, после чего резко улучшилось качество выпускаемой в цехе трансформаторной стали.

Трудно переоценить ту роль, какую сыграли в улучшении технико-экономических показателей планы НОТ, разработанные для каждого участка цеха. После внедрения одного такого плана НОТ на непрерывно-тривильных агрегатах заметно улучшилось качество травленого металла, выход вторых сортов по напавке и вдавливанию уменьшился на 80 процентов. Творческую бригаду на этом участке возглавляет заместитель начальника

цеха Алексей Васильевич Галыгин.

Высокоэффективна и деятельность творческой бригады, руководимой мастером прокатного отделения Александром Петровичем Скребковым. Особым уважением в цехе пользуются рационализаторы и изобретатели. Это во многом благодаря их поискам облегчается наш труд, с каждым годом все больше появляется машин и приспособлений, заменяющих тяжелую ручную работу.

С большой благодарностью вспоминают наши упаковщики бывшего нашего бригадира слесарей, а ныне мастера механиков пятого листопрокатного цеха Алексея Михайловича Серебрякова. Сконструированная им машина для загиба «козырьков» помогла упаковщикам навсегда расстаться с тяжелой кувалдой, при помощи которой гнули раньше эти «козырьки». А механизация подачи листов на дренсировочных станах «Квар-

то», в которой непосредственное участие принимал Алексей Михайлович, позволила не только облегчить труд вальцовщиков, но и сократить наполовину бригаду стана.

В цехе продолжают трудиться десятки рационализаторов. Среди них начальник травильного отделения А. К. Сидоров, старший мастер П. П. Сычев, мастер механиков С. В. Кушманов, слесарь И. С. Беглов, бригадиры слесарей Б. А. Другов,

Ю. С. Волченко и много других.

За 20 лет производительность труда в цехе возросла в 4,5 раза и в 3,8 раза увеличился объем отгрузки готовой продукции. В несколько раз снижен процент выхода вторых сортов и беззаказной продукции. Это результат возросшего мастерства людей. Сейчас продукция нашего цеха идет в десятки зарубежных стран.

Цех наш можно называть кузницей кадров. У нас выросли замечательные люди, подлинны мастера прокатного дела. Среди них старший вальцовщик трехклетьевого стана Петр Карлович Гайлит. За успехи в работе бригада, которой он руководит, была представлена на ВДНХ. Бывший старший вальцовщик этого стана В. Ф. Усенко сейчас является главным прокатчиком на Ново-Липецком заводе. От подручного вальцовщика до начальника цеха — таков путь нашего ветерана Ивана Никитича Щичкина. От упаковщика до старшего мастера отделения вырос Николай Гаврилович Пулов. Рядовыми рабочими начинали свой трудовой путь в цехе помощники начальника цеха Алексей Алексеевич Васов и Владимир Петрович Романов. Десятки воспитанников нашего цеха возглавляют отделы и участки в четвертом и пятом листо-

прокатных цехах. Бывших работников нашего цеха сейчас можно встретить во всех листопрокатных цехах заводов страны.

Коллектив нашего цеха из года в год успешно справляется с производственными планами. Это могут подтвердить многочисленные правительственные награды, которых удостоены листопрокатчики. Выполнению высоких производственных программ отдают все силы и энергию как ветераны цеха, так и молодые рабочие, умножающие славные трудовые традиции.

Отличными продолжателями дела ветеранов показали себя старший травильщик В. Захаров, старший вальцовщик трехклетьевого стана В. Лиморенко, загрузчик термических печей М. Туйтеряков, подкрановый рабочий Н. Рогов, бригадир КИП и автоматики С. Косарев и много-много других.

Высокими трудовыми успехами встречает наш цех свой двадцатилетний юбилей. Только за ноябрь отгружено заказчикам 1748 тонн сверхплановой продукции. В честь сорокалетия комбината коллектив цеха взял новые повышенные обязательства. Нет сомнения, что с этими обязательствами листопрокатчики справятся успешно.

Б. ФРАДКИН,
начальник прокатного отделения.

А. СТЕПАНОВ,
упаковщик 2-го листопрокатного цеха.



Знакомьтесь: один из передовых труженников второго листопрокатного цеха старший травильщик коммунист Василий Васильевич ЗАХАРОВ. Большой опыт и знания помогают ему выходить победителем во внутрицеховом соревновании.

И ОПЛАТА ТРУДА

Тарифно-квалификационные справочники служат для определения квалификации (разряда) работы рабочих. Они имеют целью борьбу с уравниловкой в оплате труда и внесение единства в оценку одних и тех же квалификаций на однотипных производствах. Установление тарифных ставок и сеток может производить только Совет Министров СССР.

Условия оплаты труда обычно включаются в коллективный договор и их соблюдение контролируют профсоюзные организации. Тарифная система должна строго соблюдаться в каждом цехе, на каждом предприятии. Ее нарушение, во многих случаях, вызывает текучесть рабочих кадров. Применяемые в черной металлургии формы оплаты труда могут быть разбиты на две основные группы:

а) **повременные**, при которых заработная плата исчисляется по отработанному времени;

б) **сдельные**, при которых заработная плата исчисляется по выработке. Все другие системы являются разновидностями либо повременной, либо сдельной формы оплаты труда.

Повременная оплата труда применяется на тех работах, результат которых не поддается учету (энергоцехи, техконтроль и др.). При этом заработная плата определяется исходя из присвоенной тарифной ставки (разряд, тарифная сетка) и качество отработанного времени. Повременная оплата во многих случаях дополняется системой премий за достижение обусловленных качественных и количественных показателей работы. В этом случае такая система называется **повременно-премиальной** системой оплаты труда.

Повременно оплачиваемым рабочим должны устанавливаться нормированные задания. Премирование должно быть увязано с выполнением этих заданий.

Рабочие-повременщики, участвующие непосредственно в производстве вспомогательных цехов и участков или контроле за качеством продукции, а также рабочие-повременщики, занятые на ремонте оборудования вспомогательных цехов, премируются в пределах до 25 процентов тарифной ставки. Остальные рабочие-повременщики, участвующие в производственных процессах, а также выполняющие хозяйственные функции, премируются в пределах до 20 процентов тарифной ставки за качественные показатели в работе при условии выполнения и перевыполнения плана обслуживаемых ими участками или цехами.

Наиболее широко распространенной формой является **сдельная оплата**. На комбинате 64 процента всех

рабочих охвачены сдельной оплатой.

Сдельная форма оплаты наилучшим образом отвечает социалистическому принципу оплаты по количеству и качеству труда и, следовательно, лучше позволяет сочетать личные интересы рабочего — стремление повысить свой заработок с общими интересами коллектива — выполнить и перевыполнить производственное задание.

Это побуждает рабочего к совершенствованию овладения техникой, рационализировать приемы своего труда.

Обязательным условием эффективного применения сдельной оплаты является качественная постановка нормирования и точный учет выработки.

О **сдельно-премиальной оплате труда**. Премирование производственных основных цехов производится за выполнение месячных планов в размере 10, 15, 20 процентов и за каждый процент перевыполнения плана — один, полтора и два процента месячного сдельного заработка. При одновременном премировании и за качественные показатели размер премии может увеличиваться, но не более чем на 50 процентов.

Размеры премий в указанных пределах для отдельных групп и профессий рабочих устанавливаются с учетом степени их влияния на производительность основных агрегатов (имеются рекомендуемые перечни). Премия не должна превышать максимального размера премии, установленного типовым положением для соответствующих групп (профессий) рабочих (20; 30; 40 процентов).

На работах и участках, где имеется необходимость стимулировать улучшение качественных показателей работы, вместо премий за выполнение и перевыполнение производственных планов, устанавливается премирование рабочих за увеличение выхода первых сортов продукции, соблюдение графиков и технологических параметров, повышение содержания железа в концентрате и т. п. При этом максимальные размеры премии могут быть установлены те же, что и за выполнение и перевыполнение плана.

Рабочие-сдельщики, занятые на ремонте технологического оборудования непосредственно в основных производственных цехах, могут премироваться за качественное выполнение ремонтных работ в срок и досрочно, за качественное содержание оборудования, безаварийную работу и уменьшение простоев, в размере до 30 процентов тарифной ставки. При повременной оплате труда рабочие, работающие по нормированным заданиям, могут премироваться за выполнение

этих заданий в установленный срок в размере до 40 процентов тарифной ставки.

В некоторых случаях разрешается применять для оплаты труда рабочих-сдельщиков вспомогательных цехов и участков, работающих на технически обоснованных нормах выработки, сдельно-прогрессивную систему за перевыполнение месячных норм выработки с оплатой по полуротным расценкам за перевыполненную часть продукции.

Правильная организация труда и заработной платы предполагает, что **рост производительности труда должен опережать рост заработной платы**.

Чем же определяется необходимость такого опережения. Если рост средней зарплаты станет обгонять увеличение производительности труда, то фонд потребления будет расширяться за счет фонда накопления. Ухудшится возможность развития общественного производства. Это необходимо также для обеспечения соответствия между покупательными возможностями населения и фондами товаров потребления. На комбинате за 9 месяцев 1971 года в сравнении с девятью месяцами 1970 года среднемесячная заработная плата повысилась на 3 процента, а производительность труда выросла на 8,8 процента, т. е. обеспечивается опережение роста производительности в сравнении с ростом заработной платы. В то же время в кузнечно-прессовом цехе, фасонно-чугунолитейном, цехе механизации № 1, в цехе улавливания № 2, в комплексе обогащения фабрик ГОП и других цехах рост заработной платы опережает повышение производительности труда.

Экономическая политика СССР в вопросах заработной платы позволяет советскому народу успешно решать задачи коммунистического строительства.

Г. ЧЕРНОВ, заместитель начальника ОНОТЧЗ.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Ленин В. И. Государство и революция. Гл. V. Полное собрание сочинений т. 33, стр. 91—102.
2. Ленин В. И. К четырехлетней годовщине Октябрьской революции. Полное собрание сочинений т. 44.
3. Резолюция XXIV съезда Коммунистической партии Советского Союза по Отчетному докладу ЦК КПСС. Раздел II.
4. Брежнев Л. И. Отчетный доклад Центрального Комитета КПСС XXIV съезду Коммунистической партии Советского Союза. Раздел II.
5. Косыгин А. Н. Директивы XXIV съезда КПСС по пятилетнему плану развития народного хозяйства СССР на 1971—1975 годы, раздел V.
6. Положение о социалистическом государственном производственном предприятии, пп. 84, 85, 81—84.
7. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, гл. V, XIII.