

реформа в действии

гического комбината возвратилась на днях из Волгограда, где она познакомилась с новой системой хозяйствования, на которую перешел Волгоградский ордена Ленина и ордена Трудового Красного Знамени металлургический завод «Красный Октябрь».

Волгоградский металлургический завод «Крас-

ный Октябрь» перешел на новую систему планирования и экономического стимулирования с 1 января 1966 года. За это время металлурги Волгограда накопили ценный опыт работы по-новому. Для читателей нашей газеты будет интересен материал, публикуемый на этих страницах, в котором рассказывается о том ценном, что появилось за это время у волгоградцев.

«Новая система хозяйствования создает более благоприятные условия для рационального использования гигантских производительных сил страны, для быстрого роста народного благосостояния, полного раскрытия преимуществ социалистического строя. Претворение в жизнь новой системы планирования и экономического стимулирования — одна из важнейших задач на ближайшие годы».

(Из Резолюции XXIII съезда Коммунистической партии Советского Союза по отчетному докладу Центрального Комитета КПСС).

Или другое. До перехода на новую систему металлурги под разными предлогами отказывались от сложных и трудоемких заказов. Сейчас этого нет, ибо результаты работы сталеваров, прокатчиков определяется не по валовому производству, а по реализации изготовленной ими продукции.

Долгое время большим местом были у нас сверхнормативные оборотные средства. Они занимали без пользы большие производственные площади, подрывали финансовую дисциплину предприятия. Мы провели тщательный анализ условий отгрузки материальных ценностей и оформления отгрузочных документов на них на заводе, в банке. Выяснилось, что резервы. Нам удалось на 12 часов сократить сроки оформления отгрузочных документов. В итоге за период с 1 января по 1 апреля сверхнормативные остатки готовой продукции были почти полностью ликвидированы.

Одним из основных направлений повышения прибыльности производства является рациональное использование оборудования, мощностей. В металлургическом производстве это достигается сниже-

нием простоев и межремонтных сроков печей, повышением их часовой и суточной производительности. С января у нас введен сетевой график ремонта мартеновских печей. За счет этого были сокращены на 13 процентов сроки простоев и увеличены сроки эксплуатации печей. При капитальных ремонтах мартенов увеличиваем их мощность. А это тоже дополнительные тонны стали.

Работники экономической службы совместно с коллективом машинно-сметной станции внедрили оперативный контроль учета объема реализации и выполнения плана по прибылям. Такое мероприятие в условиях широкого развития кооперирования поставок и новой системы работы является необходимым. Ведь знание фактического положения дел по реализации продукции и росту прибылей позволяет руководителям завода более четко планировать свои действия, видеть слабые и сильные места производства, вовремя принимать правильные решения по эффективному улучшению результатов труда того или иного участка, цеха и даже завода в целом.

ЗАИНТЕРЕСОВАНЫ МАТЕРИАЛЬНО

Новая система благотворно сказывается на результатах труда коллектива, особенно своими материальными стимулами. Материальное стимулирование изменяет отношение людей к производству, эффективно влияет на рост производительности труда и качества продукции.

По цехам завода в настоящее время разработано и внедрено в действие 31 положение о премировании рабочих за различные показатели. В мартеновских цехах предусматривается выплата дополнительной премии за сокращение длительности плавки против плана. Благодаря этому за первый квартал средняя продолжительность плавки в целом по заводу сократилась против соответствующего периода прошлого года на 16 минут. Это позволило дать сверх плана многие сотни тонн стали, а сталеварам мартеновских цехов № 1 и 2 выплачено дополнительно из фонда материального поощрения 3250 рублей.

В электросталеплавильном цехе предусмотрено премирование за экономию шихты, ферросплавов, электродов, сменного оборудования. В итоге за квартал сэкономлено ценного сырья и оборудования на 37 тыс. рублей, за что рабочим выплачено премий 1900 рублей. В цехе блюминг введена система премирования за экономию наждачных камней, годовые расходы которых составляют свыше одного миллиона рублей.

Наждачники широко развернули борьбу за экономию абразивных кругов. Расход камней на одну тонну зачищенного металла после введения новой системы премирования снижен с 2,46 камня в декабре 1965 года до 1,43 камня в марте этого года. Работники тт. Дьяченко, Змиевская, Скворцова, Рудаконя только в марте за экономия кругов получили премии от 26 до 33 рублей каждая. Всего же наждачникам в первом квартале выплачено 2160 рублей премий.

В прокатных цехах разработаны системы дополнительного премирования за снижение расходных

коэффициентов металла и сокращение брака. Это вызвано тем, что в структуре себестоимости прокатного производства 80—90 процентов от всех затрат приходится на долю полуфабрикатов. Здесь лишь экономия металла обеспечивает увеличение прибыли.

За три месяца работы в новых условиях прокатчики сэкономили металла на 68470 рублей. Расходный коэффициент металла на каждую тонну годного проката в сортопрокатном цехе за февраль-март сократился в среднем почти на десять килограммов. Брак по цеху снизился на двадцать процентов. Только эти два фактора позволили сэкономить 20 700 рублей, за что рабочим было выплачено около шести тысяч рублей премий.

Достигнуто снижение расходных коэффициентов металла и в других прокатных цехах завода. Работникам новосреднесортного цеха выплачена премия в сумме 1850 рублей, листопркатного — 930 рублей, цеха проката тонкого листа — 1980 рублей. Коллектив цеха ремонта металлургических печей получил премии на сумму 2202 рубля за сокращение сроков и улучшение качества ремонтов.

В целом за квартал рабочие завода получили по дополнительным системам премирования 67 600 рублей. В январе было премировано 600 человек, в феврале — 3381, в марте — 3350. Размер премий увеличился в соответствии с ростом результатов труда.

Практика показала, что умелое применение разносторонней системы поощрения позволяет наиболее эффективно бороться как за увеличение объема выпускаемой продукции, так и за ее качество.

Трехмесячный опыт работы по новой системе подтвердил жизнеспособность ее принципиальных положений. И хотя экономический эксперимент только начался и будет продолжаться не один год, уже сейчас можно сказать, что новая система планирования и

экономического стимулирования оказывает благотворное влияние на поднятие эффективности производства. Ее оценочные показатели, коренным образом отличающиеся от ранее действующих, настойчиво заставляют умов руководителей цехов и служб, мастеров, экономистов, рабочих и служащих. Ныне коллектив предприятия живет одной целью — как можно лучше внедрить новую систему с тем, чтобы еще эффективнее бороться за выполнение решений XXIII съезда КПСС.

Теперь каждый труженик завода на собственном опыте убедился, что величина его заработной платы находится в прямой зависимости от его трудолюбия и до-

ли участия в получении сверхплановых прибылей, в экономии сырья и материалов, топлива и электроэнергии, в повышении производительности труда. Новая система открыла широкий простор его творчеству, инициативе в деле совершенствования производства, пробудила в нем чувство хозяина.

Сейчас на предприятии развернулось соревнование за досрочное выполнение государственного плана 1966 года и наивысшие показатели по экономии сырья, топлива, металла. Во всех службах, отделах ведется широкое обсуждение материалов XXIII съезда КПСС, планов нового пятилетия. Параллельно с этим партийные и профсоюзные организации совместно с работниками экономи-

ческой службы анализируют итоги труда своих коллективов в первом квартале, вскрывают неиспользованные резервы, чтобы с их помощью еще выше поднять технико-экономические показатели предприятия.

Трудовой темп краснооктябрьцев возрастает. Мы уверены, что коллектив нашего завода и дальше будет успешно справляться с заданиями пятилетки, а результаты его труда станут самыми лучшими пропагандистами новой системы планирования и экономического стимулирования.

А. КАРПОВ,
зам. директора по экономике.
В. САЗОНОВ,
начальник лаборатории
экономических исследований.

ДОВЕРИЯ ДОСТОЙНЫЙ

Красочно убран зал летнего театра парка культуры металлургов. Над сценой, украшенной флагами, цветами, сразу бросается в глаза большой алый транспарант, на котором написано: «Государство — это мы, трудовой советский народ». Состоявшаяся здесь встреча избирателей с кандидатом в депутаты Верховного Совета СССР сталеваром Н. Д. Аверьяновым самым ярким образом продемонстрировала жизнеспособность этого лозунга.

В своем вступительном слове заместитель председателя профкома металлургов комбината К. Г. Неверов сказал: «Наша страна находится накануне большого события — выборов в Верховный Совет СССР. Это подлинный праздник всего советского народа. Металлурги Магнитки гордятся тем, что им выпала честь послать своего представителя в высший орган государственной власти. Голосуя за кандидатов блока коммунистов и беспартийных, мы будем голосовать за дальнейший расцвет нашей Родины, за светлое будущее — коммунизм, за мудрую политику партии и правительства».

Слово предоставляется доверенному лицу — старшему мастеру второго мартеновского цеха металлургического комбината Н. А. Дмитриеву. Восторженно звучит его рассказ:

— Николай Давыдович Аверьянов пришел в наш цех в годы войны, после окончания ремесленного училища. С помощью старших товарищей он освоил огневую науку и стал работать самостоятельно на четвертой печи. Вскоре о замечательных успехах сталеваров четвертой стало известно далеко за пределами Магнитки. Творческий поиск, упорный труд позволили им добиться высокой производительности агрегата, дважды завоевать звание лучших сталеваров России. Душой коллектива, заветом всех его добрых дел является коммунист Н. Д. Аверьянов. В нем высоко развито чувство ответственности. Ведет ли он плавку, дает ли совет товарищу, выступает ли на собраниях — он всегда одинаково требователен к себе и другим.

Недавно наш комбинат завершил выплавку 150 миллионов тонн стали. Почти полтора миллиона тонн из них сварил сталевар Аверьянов. За самоотверженный труд в семилетке он награжден орденом «Знак Почета».

Начальник участка рудника горы Магнитной А. К. Пергайкин сообщил, что кандидатура Н. Д. Аверьянова на предвыборном собрании единодушно поддержал весь коллектив рудника. Среди горняков развернулось соревнование за достойную встречу дня

выборов. Они обязались выдать тысячи тонн сверхплановой руды.

От имени молодых избирателей выступил слесарь цеха КИП и автоматики Александр Шевляков. У молодого рабочего большая радость — в канун дня выборов ему исполняется 18 лет.

— Наша молодежь является продолжателем героических дел поколений своих отцов, дедов, — говорит он. — Мы благодарны родной партии за ее огромную заботу о молодежи, за те большие права, которые предоставлены нам. Я впервые буду участвовать в голосовании. С радостью отдаю свой голос за Н. Д. Аверьянова, — достойного представителя трудовой Магнитки.

Заместитель секретаря парткома комбината П. С. Гриценко, секретарь парторганизации железнодорожного транспорта И. Г. Соколов, рассказав о самоотверженном труде металлургов по претворению в жизнь решений XXIII съезда партии, выразили уверенность, что они приумножат успехи на предвыборной вахте и в день выборов единодушно выполнят свой гражданский долг.

В заключение перед собравшимися выступил кандидат в депутаты Верховного Совета СССР Н. Д. Аверьянов. Он горячо поблагодарил избирателей за высокое доверие и заверил, что не пожалеет сил и энергии, чтобы оправдать его.



НА СНИМKE: Н. Д. Аверьянов (в центре) среди своих товарищей по работе.
Фото Н. Нестеренко.