

ЛИДЕРЫ СОРЕВНОВАНИЯ

В единоборстве мастеров огненной профессии коллектива доменного цеха лидируют труженики 5-й печи, где старшими горновыми Николай Сорокин, Станислав Абрамов, Николай Романюк, Илья Дремлюга. На сверхплановом балансе доменщиков с начала месяца свыше 900 тонн чугуна.

Здесь тщательно контролируется вес шихты, порядок ее загрузки в печь, регулировка дутья, давление внутри печи. Следят доменщики и за тем, чтобы шлак не попадал в ковши с металлом.

Точное следование технологии доменного процесса позволяет добиваться уменьшения серы в чугуне, снижать расход кокса.

ТЕБЕ, ОКТЯБРЬ!

У истоков высокой производительности доменного, мартеновского и других переделов комбината стоят агломератчики. Труженики горного управления с начала этого месяца систематически поставляют доменщикам сверхплановую продукцию. В общей сложности коллективы аглофабрики за дни октября спекли на лентах агломашин свыше 13 тысяч тонн добавочного к плану количества агломерата.

Успех агломератчиков — результат их точного соблюдения

технологии, тщательного ухода за механизмами, хорошей шихтовки.

Особенно добросовестно трудятся бригады 3-й аглофабрики, где старшими агломератчиками Ф. Калашников, А. Кафтанов, С. Хасанов, В. Яковлев.

Они добились наибольшей по сравнению с коллективами других аглофабрик производительности, выдав за последние дни октября сверх плана свыше 9 тысяч тонн агломерата.

Так агломератчики подкрепляют делом свои обязательства, принятые к 49-й годовщине Великого Октября.

ВАШЕ МНЕНИЕ, ТОВАРИЩИ?

Сегодня мы публикуем имена трудящихся ТЭЦ, представленных к присвоению звания «Ударник коммунистического труда»:

В. В. Скоморохов — токарь, Н. А. Исаева — слесарь КИП, Р. С. Рахмангулов, А. П. Юценко, К. П. Сеничкин — слесари по ремонту оборудования, А. П. Каргин, А. Я. Вертокрахов — помощники машиниста турбины, А. Д. Егорков — машинист котла, В. И. Коробкин — дежурный слесарь.



Коллектив листопрокатного цеха несет трудовую вахту в честь 49-й годовщины Великого Октября.

Здесь хорошо трудятся рабочие смены, которыми руководит мастер Константин Павлович Крыш. Используя передовые методы организации труда, его коллектив систематически перевыполняет план.

На снимке: К. П. Крыш.

Фото Н. Амёльченко.

ШАГИ В НОВОЕ

...Производственный рапорт на этот раз начался не совсем обычно. Начальник проволочно-штрипсового цеха А. Кугушин, обращаясь к собравшимся, сказал:

— Итак, товарищи, получен план реализации продукции. Отныне работа коллектива будет оцениваться по-новому. Прошу записать основные показатели...

Металлургический комбинат с начала будущего года перейдет на новую систему планирования и экономического стимулирования. Во всех цехах сейчас идет деятельная подготовка к этому. Пересматриваются оценочные показатели, разрабатываются наиболее оперативные формы планирования, контроля и учета, изыскиваются резервы повышения эффективности производства. Потребуется еще немало времени и сил, чтобы отработать систему во всех ее звеньях. В порядке внутризаводского эксперимента, чтобы в дальнейшем можно было использовать накопленный опыт, ряд цехов, в том числе и проволочно-штрипсовый, с октября уже переведен на новый метод хозяйствования.

Этому предшествовала большая организаторская работа. Прежде всего нужно было самым тщательным образом разъяснить каждому рабочему смысл и значение

реформы, условия перевода на новую систему, задачи, которые встают в связи с этим перед коллективом. Потребовалось организовать экономическую учебу, разработать новые условия соревнования, привести в действие материальные стимулы.

В этом направлении и был составлен план действий. Руководители цеха, экономисты стали выступать с беседами перед людьми, подробно анализировать производственные показатели того или иного участка, на конкретных примерах показывать, насколько важно, чтобы каждый рабочий был рачительным хозяином, постоянно искал резервы увеличения выпуска продукции, экономии материалов. Регулярно проводились экономические конференции, посвященные повышению рентабельности производства, внедрению НОТ. Для инженерно-технического персонала в цехе организована экономическая школа. Здесь изучаются такие вопросы, как себестоимость, прибыль, рентабельность, фондоотдача. Занятия проводятся с таким расчетом, чтобы начальники смен, мастера передавали полученные знания всем рабочим. Одним словом, весь цех как бы стал большой школой хозяйствования, экономического образования.



Орган парткома, профкома и заводоуправления Магнитогорского ордена Ленина и ордена Трудового Красного Знамени металлургического комбината

№ 121 (4244)

ЧЕТВЕРГ, 13 октября 1966 года

Цена 1 коп.

Сегодня в номере:

- На трудовой вахте
- Рассказывают коммунисты ЦЭС
- Работаем по-новому
- Спорт и юмор

Поступь богатырская

«Наши богатыри», — так называют в первом мартеновском цехе 900-тонные печи-гиганты. Коллективы, обслуживающие их, идут сегодня в авангарде соревнующихся за большую сталь.

На 34-й печи сталевар Герой Социалистического Труда Сергей Вавилов вместе со своими напарниками Владимиром Головкиным, Полином Ушурцевым и Николаем Немчиновым выдали за первую декаду октября такое количество сверхпланового металла, которого хватило бы для изготовления 65 мощных тракторов.

Хорошо несут предоктябрьскую трудовую вахту и на соседней печи № 33. Здесь бригады сталеваров Алексея Князева, Алексея Корчагина, Дмитрия Пасеки и Виктора Козлова перекрыли десятидневное задание на 695 тонн металла.

Все это позволило пробудить у людей интерес к цифре, к экономике, повысить их творческую активность. Вот один характерный пример. Старший электрик стана «250» № 1 Василий Старых по собственной инициативе завел книгу учета расхода электроэнергии на каждый профиль металла. В результате ему удалось выявить, что некоторые расходные коэффициенты слишком завышены. «Не по-хозяйски это», — решил В. Старых. Сейчас на основе его учетных данных разработаны новые, более обоснованные расходные коэффициенты электроэнергии на каждый профиль продукции.

В цехе внедрена система материального поощрения за качество, экономию материалов. Она явилась могучим стимулом. Старший сварщик стана «250» № 1 Н. Козлов рассказывает:

— Чего греха таить: раньше мы, сварщики, не очень-то следили за расходом топлива. Дашь в печь больше газа или мазута, чем положено по норме, — и особенно не беспокоился. Дескать, мелочь это. Материальной заинтересованности не было. Сейчас другое дело. Каждый килограмм на учете держим. Сэкономил — соответственно и прибавка к зарплате.

(Окончание на 3-й стр.)

ИДЕТ СМЕННО-ВСТРЕЧНОЕ собрание во втором мартеновском цехе.

— Работа предстоит напряженная, — докладывает коллективу начальник смены Иван Васильевич Никулин, — шесть печей стоят на доводке. Вчера сработали хорошо. Металл выпущен по заказу. На первом и тринадцатом агрегатах было выдано по три плавки и все скоростные.

После этого, предупредив сталеваров, что сегодня придется работать с одним миксером, он попросил не загромождать железнодорожные пути. Затем, распределив марки сталей по печам и вскользь заметив о нарушении некоторыми сталеварами правил техники безопасности, начальник смены закончил собрание. И ни слова о новой экономической реформе, никакой связи, даже элементарного анализа в свете предстоящих изменений в области хозяйствования.

Как выяснилось из бесед с рядом рабочих и некоторыми начальниками смен, конкретные разговоры о переходе на новые рельсы планирования все же ведутся, но ведутся в «верхах». В массы же доносятся лишь их отголоски, которые подчас бывают неполноценными и неточными.

НА РАПОРТЕ начальник цеха Георгий Борисович Рогов интересовался всем: почему и кто виновен в том, что вдвое затянулся ремонт крана, почему не вывозятся закопленные чаши, которые мешают работе коллектива разливочного пролета, почему у них больше расходуется обожженного доломита, чем в соседнем, третьем мартеновском цехе...

В общем, недоработок хватало. Но главное не в этом.

Меня удивил подход ведущих специалистов служб цеха к разрешению этих неполадок. Немало проходило времени, пока кто-то из допустивших промахов признавался в своей нерасторопности или халатности.

ВРЕМЯ НЕ ЖДЕТ

Такое положение не может не отразиться на работе коллектива, а тем более в новых условиях. Это, пожалуй, самый большой недостаток. Без единых общих усилий нормальное положение в цехе просто невысказано. Кто-то, а командиры производства об этом знают прекрасно.

ТРУДНО было уловить, как будет обстоять дело при новом экономическом хозяйствовании. Но наверняка все это время коллектив не сидел сложа руки. Должен был кто-то готовиться, конкретно знать о ходе подготовки.

— Готовим все для того, чтобы избежать больших ошибок, — сказал Георгий Борисович. — Период условного перехода коллектива на новую систему является для нас, сталеплавыльщиков, генеральной репетицией. И поэтому мы стараемся предусмотреть все, чтобы оградиться от недоразумений в будущем. Уже составлены и отправлены в заводоуправление проекты взаиморасчетов нашего цеха с цехами, которые нам поставляют продукцию и которым отправляем мы сами.

Разработана новая система оплаты внутри второго мартеновского цеха. По новому методу ответственность за качество несет каждый на своем участке.

С целью повышения экономических знаний мастеров и сталеваров в цехе работают кружки по изучению этой отрасли науки. Проводятся ежемесячные совещания с инженерно-техническим персоналом.

К сожалению, все вышеперечисленное проделано лишь аппаратом управления цеха.

Массового похода не было. Подручные, слесари и рабочие других подсобных профессий по существу остались в стороне. А ведь говорить о делах коллектива сегодня — это рассматривать его работу через призму новой экономической реформы.

— Сделано много, — сказал Георгий Борисович, — но вот пропаганда новой экономической политики у нас действительно уделяет недостаточно внимания.

НАЧАЛЬНИК ЦЕХА нарисовал лишь общую картину. Хочется детально, во всех подробностях знать о проектах взаиморасчета смежных предприятий.

Инженер по труду Леонид Васильевич Золотарев был краток:

— Проект действительно составлен и отослан в заводоуправление. Но до сих пор оттуда нет никаких сигналов. На семинаре экономистов нашего горнометаллургического института тов. Иовик ознакомился с нашими предложениями, но приняты они или нет — понять трудно. Так и работаем в потемках. В плановом отделе есть научный труд о взаиморасчете мартеновского цеха, разработанный сотрудниками нашего горнометаллургического института. Но он лежит под сукном. Такое положение дел не дает нам возможности правильно упорядочить новую систему учета.

Но не только это тормозит активное проникновение в жизнь прогрессивной системы планирования.

Там же, в плановом отделе комбината, создан единый внутризаводской ценник на все виды выпускаемой продукции. Производственники о нем ничего не знают. Остается загадкой, когда же поиски экономистов станут достоянием цехов. Если после нового года, то не поздно ли будет, не придется ли, когда надо будет работать в полную силу, пересматривать то, что отрицательно скажется на работе коллектива? В эксперименте должны принимать участие все, кому придется впоследствии руководить этой системой, а не ждать указа «сверху».

До перехода на новую систему хозяйствования осталось не так уж много времени. Своевременное освоение трудящимися новой экономической системы, знакомство с ее конкретными формами — несомненные предпосылки успеха коллектива комбината.

Э. ВЛАДИМИРОВ.